

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**EDNÉIA BATISTA DO PRADO GONÇALVES**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES  
BRASILEIRAS: UM ESTUDO DE GÊNERO E RAÇA**

**CURITIBA**

**2015**

**EDNÉIA BATISTA DO PRADO GONÇALVES**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES  
BRASILEIRAS: UM ESTUDO DE GÊNERO E RAÇA**

Monografia apresentada ao programa de Pós-Graduação em Controladoria, do Departamento de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais e Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito para obtenção do título de especialista em Controladoria.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Márcia Bortolucci Espejo

**CURITIBA**

**2015**

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus, por te me concedido a graça e a oportunidade de em um país tão pouco preocupado com a cultura e o desenvolvimento do seu povo, ter em minha linda cidade Curitiba uma instituição de ensino tão séria e voltada para o desenvolvimento de seus cidadãos.

Agradeço a meu amado esposo Elson Luiz Gonçalves, que neste tempo tem se prontificado a cuidar dos nossos pequenos Gustavo e Lucas para que eu possa me dedicar aos estudos e a finalização deste trabalho.

Aos mestres e doutores, que ao longo deste curso tive a honra e o prazer de conhecer e que de alguma forma com suas contribuições, histórico profissional, acadêmico e histórias de vida, fizeram despertar em mim um maior desejo pelo aprendizado e busca por conhecimento.

Em especial a professora e doutora Márcia Bortolucci Espejo por sua dedicação ao orientar e agregar valor à este trabalho.

## RESUMO

O objetivo geral do trabalho consistiu em verificar, nas 30 maiores empresas brasileiras, como a diversidade tem sido tratada, realizando uma reflexão sobre questões de gênero e raça, no que tange ao trabalho da mulher e do negro na ocupação de cargos de chefia e maior escalão nas empresas. Entende-se que este tema tem ganho importância para as organizações no sentido de aumentar a lucratividade através da exposição das empresas frente a sociedade, clientes, etc, bem como garantir a retenção de talentos, reduzindo a rotatividade de colaboradores na organização. Em países desenvolvidos como os Estados Unidos, por exemplo, o estudo da diversidade tem tido maior foco e relevância. No Brasil, este fica prejudicado por esbarrar em questões de preconceitos raciais e de gênero que não permite o avanço e a aplicabilidade em totalidade nas organizações. Nota-se uma tratativa artificial ao tema, no que diz respeito ao lado humano da aplicação da diversidade nas organizações brasileiras. Para um maior entendimento, procurou-se coletar e estudar a opinião e ilustração de mestres, doutores e críticos no assunto. Também faz-se necessário a análise conjunta do balanço social das maiores empresas nacionais ou que atuam no Brasil, na tratativa do tema diversidade. A amostra foi composta por 30 empresas da publicação da Revista Exame M&M – Maiores e Melhores de 2013. Foram selecionados no site oficial destas empresas, o Balanço Social (BS) dos anos de 2011 a 2013, que contém as informações necessárias para a análise. O estudo da evolução do percentual de mulheres e negros em cargos de chefia foi feito através de cálculos da estatística descritiva: divisão da amostra em quartis e cálculo da média. Pode-se observar uma tênue variação entre os percentuais ao longo dos anos estudados, o que não alterou significativamente as posições ocupadas por mulheres e negros em cargos de chefia nas empresas da amostra.

**Palavras-chave:** Diversidade. Gênero. Raça.



## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - RENDIMENTO, PESSOAS EM IDADE ATIVA DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO E AS CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL - 2013.....	16
TABELA 2 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO E A CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO NA SEMANA DE REFERÊNCIA - 2012-2013.....	17
TABELA 3 - INDICADORES DE CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO, NA SEMANA DE REFERÊNCIA, DAS PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO - 2012-2013 .....	18
TABELA 4 - EMPRESAS PERTENCENTES À AMOSTRA .....	31
TABELA 5 - NÚMERO DE COLABORADORES POR GÊNERO DAS 30 EMPRESAS SEGUNDO M&M – MAIORES E MELHORES REVISTA EXAME DOS ANOS DE 2011, 2012 E 2013.....	33
TABELA 6 - NÚMERO DE COLABORADORES POR ETNIA – NEGROS DAS 30 EMPRESAS SEGUNDO M&M – MAIORES E MELHORES REVISTA EXAME DOS ANOS DE 2011, 2012 E 2013.....	34
TABELA 7 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2011 .....	36
TABELA 8 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2012 .....	37
TABELA 9 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2013 .....	38
TABELA 10 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA - 2011.....	39
TABELA 11 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA - 2012.....	40
TABELA 12 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA - 2013.....	41

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	6
1.1 PROBLEMA da pesquisa	7
1.2 OBJETIVOS	9
1.2.1 Objetivo geral	9
1.2.2 Objetivos específicos	9
1.3 JUSTIFICATIVA	10
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	10
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b>	12
2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE	12
2.1.1 As diferentes formas da diversidade	13
2.1.2 Diversidade do ponto de vista do gênero feminino - mulheres	14
2.1.3 Diversidade do ponto de vista de raça - negros	20
<b>3 METODOLOGIA</b>	29
3.1 COLETA DOS DADOS PARA ANÁLISE DOS INDICADORES	30
<b>4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS</b>	31
4.1 INDICADORES SOCIAIS INTERNOS - ABERTURA DO QUADRO FUNCIONAL	32
4.2 ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS	35
4.3 CONCLUSÃO DA ANÁLISE DE DADOS	42
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	44
<b>REFERÊNCIAS</b>	46
<b>ANEXOS</b>	51

## 1 INTRODUÇÃO

A Globalização econômica foi um dos fatores de expansão das fronteiras de negócios para as empresas, trazendo o aumento e a diversificação de sua base de clientes. Para a garantia da sustentabilidade dos negócios, temas como produtividade, competitividade e compromisso social são requisitos básicos e cruciais. O combate a discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades foram notadamente observados no mercado de trabalho com esse movimento de globalização.

No âmbito internacional, o assunto diversidade tem sido abordado há mais de quatro décadas; no Brasil tem se desenvolvido a partir dos anos 90. As empresas tem demonstrado interesse no estabelecimento de políticas da gestão da diversidade não somente no que tange o cumprimento a legislação, mas também como ferramenta para agregar valor ao negócio.

Com o avanço tecnológico maior a cada dia, a similitude entre produtos e serviços é inevitável, o que torna a concorrência maior entre as empresas.

A percepção de que o processo produtivo só se torna viável quando há parceria entre a organização e seus colaboradores tem levado as empresas a ampliar sua visão e atuação estratégica. Poder contar com a capacidade inovadora e criativa das pessoas no fornecimento de habilidades e conhecimento tem sido o principal agente para esta expansão. Este tem sido o diferencial competitivo das empresas, a aplicabilidade e o bom uso do conhecimento das pessoas em busca de inovações em produtos e serviços. Neste contexto, entende-se a importância da gestão da diversidade como instrumento de gestão (CARDOSO *et al.*, 2007).

No Brasil, a importância de tratar a diversidade como um tema decisivo para o desempenho organizacional é cada vez mais evidente. Nas relações com parceiros de negócio, consumidores e sociedade a adoção da diversidade agrega valor à imagem da empresa, demonstra que esta assume sua missão social e que atende as demandas da sociedade.

Segundo o Instituto Ethos (2002, p.11),

a diversidade representa um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades. Ao mesmo tempo, a prática da diversidade representa a

efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais. A valorização da diversidade e do pluralismo no mundo contemporâneo é decorrência do reconhecimento cada vez maior da democracia como fator essencial para o aprimoramento das sociedades e da busca de novos padrões de convivência assentados em relações socialmente mais justas.

Este trabalho tem por finalidade demonstrar a tratativa da gestão da diversidade no ambiente corporativo brasileiro, com ênfase em gênero e raça: mulheres e negros em cargos gerenciais e de chefia nas organizações brasileiras.

## 1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

O termo diversidade aparentemente aponta para campos opostos nas organizações, num extremo a ideia de igualdade entre os indivíduos e no outro a ideia de que há características e valores específicos que diferem alguns grupos dos demais.

Segundo Thomas (1996, p.79-90), "a gestão da diversidade cultural implica adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa".

Cox (1994, p.11), afirma que "a administração da diversidade cultural significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens". Administrar a diversidade significa adicionar valor à organização.

Em seu artigo, Cardoso *et al.* (2007, p.6) afirmam:

Gerir a Diversidade significa considerar as diferenças das pessoas que compõem uma organização, criando uma unidade, de forma a que os vários indivíduos se possam identificar nela, apoiando um sistema organizacional que permita gerir os recursos humanos existentes de modo a maximizar a sua habilidade para perceber e contribuir para a concretização dos objetivos da empresa, atingindo o seu potencial máximo sem haver discriminação de sexo, nacionalidade, idade etc. Para atingir este objetivo, deve ser feito um reajuste da cultura organizacional, valores, sistemas e processos de forma a utilizar o capital humano da melhor forma possível.

Taylor Cox Jr. e Stacy Blake (1991) foram os primeiros a defender as vantagens da gestão da diversidade sob a perspectiva do desempenho econômico: redução dos custos com *turnover* e absenteísmo; atração de funcionários talentosos para a empresa; sensibilização para as novas culturas que formam o mercado; aumento da criatividade e da inovação na empresa; aumento da capacidade de resolução de problemas; aumento da flexibilidade do sistema administrativo ( *apud* ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.23).

Segundo Mário Alves e Luis Guilherme Galeão-Silva (2004, p.23),

A prática da gestão da diversidade é bastante difundida no contexto norte americano, porém sua implementação não é fácil. Os principais obstáculos apontados são o ceticismo dos funcionários das empresas em relação a efetividade dos programas implementados; atitudes preconceituosas a colegas e chefes beneficiários destes programas; e dificuldades em moldar as rotinas de administração de recursos humanos para inclusão das questões que tratam a diversidade. (Baseado em Austin, 1997; Milliken e Martin, 1996; Barry e Bateman, 1996; Wise e Tschirhart, 2000.) Acrescentam que: "Em geral, a implementação da prática da gestão da diversidade implica mudanças que vão além de meros procedimentos administrativos, abrangendo mudanças culturais e cognitivas (baseado em Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999; e Schneider e Northcraft, 1999).

Para Munanga (1996) e Soares (2000), no Brasil, além dos pontos destacados acima um dos maiores problemas ao implantar a diversidade é a tratativa do

Mito da democracia racial brasileira – que passou a anunciar o Brasil como um país da convivência harmonica entre brancos, negos e índios. Com isso existe a afirmativa politico-partidária, tanto da esquerda quanto da direita, de que a discriminação racial não é problema para os brasileiros (*apud* ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004, p.26).

Carvalho e Trevisan (2000, p.9) comentam, em seu estudo de caso: "Para evitar conflitos é necessário que todas as pessoas pertencentes à empresa tenham consciência da diversidade cultural. Esta atitude possibilita respeito e consideração às diferenças, favorecendo assim, o estabelecimento de relações de trabalho mais flexíveis e inovadoras e contribuindo para o desenvolvimento da organização.

Diante do exposto, a questão de pesquisa orientativa da presente investigação é a seguinte: Como as 30 maiores empresas brasileiras e que atuam no Brasil, segundo a Revista Exame Maiores e Melhores do ano de 2013, tratam a gestão da diversidade no ambiente corporativo?

## 1.2 OBJETIVOS

Os objetivos estão apresentados de duas formas, objetivo geral e objetivos específicos.

### 1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral da pesquisa consiste em descrever as formas da gestão da diversidade no ambiente corporativo das empresas brasileiras, dando ênfase ao trabalho intelectual da mulher e do negro na ocupação de cargos de chefia nas organizações.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- Verificar as 30 maiores empresas segundo M&M – Maiores e Melhores - revista Exame 2013;
- Selecionar o Balanço Social dos anos de 2011, 2012 e 2013 dessas empresas;
- Identificar as diferentes formas da diversidade nas organizações
- Relatar o papel ocupado pela mulher nos cargos de liderança nas organizações brasileiras
- Relatar o papel ocupado pelo negro em cargos de liderança nas organizações brasileiras

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A gestão da diversidade é uma ferramenta de grande importância na empresa, deve ser levada em consideração e feita com bastante responsabilidade e clareza objetivando a valorização e o bem-estar do colaborador, tendo como resultado a retenção de talentos que culmina para o sucesso das organizações e para o aumento da lucratividade das empresas.

A valorização do capital intelectual evidencia interesses da gestão em garantir o patrimônio de marca e identidade que fazem parte do valor da empresa. É esperado que empresas que fazem uma boa gestão de recursos humanos, valorizem este ativo e agregue valor a ele, possibilitando seu desenvolvimento, derrubando questões de gênero e raça (BRASIL; PEREIRA; MACHADO, 2009, p.99).

O intuito deste trabalho é demonstrar a gestão da diversidade pelas empresas brasileiras no que tange ao trabalho da mulher e do negro em cargos de chefia.

É observado uma crescente no quadro feminino nas organizações. A mulher ocupa um espaço maior no mercado de trabalho dia após dia. Porém deve-se observar se a valorização deste trabalho está sendo feita em conformidade com o trabalho executado pelo homem, em questões salariais e de ascensão a carreira.

A mesma questão se aplica aos negros: as empresas brasileiras gerem a questão da diversidade de cor e raça? A adesão de homens e mulheres negras no ambiente corporativo das empresas tem sido feito levando em consideração a capacidade intelectual destes indivíduos?

Qual papel o negro vem ocupando em cargos de gerência e chefia nas grandes organizações brasileiras. Este trabalho tem sido valorizado em questões de remuneração salarial e ascensão a carreira?

Estes são pontos a serem estudados na pesquisa que trata este trabalho.

### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O projeto está dividido em três capítulos. O primeiro contempla a introdução ao estudo proposto, seguido de uma breve contextualização, problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos, e por fim, a justificativa e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo apresenta o referencial teórico, segregado em três seções: inicialmente apresenta as diferentes formas da diversidade; posteriormente, o papel ocupado pela mulher nos cargos de chefia nas organizações; finalizando pelo papel ocupado pelo negro nos cargos de chefia nas organizações brasileiras.

O terceiro capítulo refere-se à metodologia de pesquisa adotada, descrevendo-a quanto aos objetivos, à abordagem do problema apontado e aos procedimentos técnicos adotados na pesquisa. Por fim, a análise dos dados coletados e conclusão da análise dos dados, seguido das considerações finais.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com o intuito de aprimorar o trabalho, primeiramente faz-se necessário a caracterização e definição da gestão da diversidade, explicitar as diferentes formas da diversidade nas organizações, discorrer sobre o trabalho intelectual de negros e mulheres em cargos de chefia e liderança nas organizações brasileiras.

### 2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Estruturar o próprio conceito de diversidade cultural é uma forma de obter clareza conceitual. No sentido figurado da palavra, segundo o Dicionário Aurélio, (2001, p.242), diversidade significa: "diferença, dessemelhança, dissimilitude; caráter do que, por determinado aspecto, não se identifica com algum outro; multiplicidade de coisas diversas".

Thomas (1991) numa definição mais ampla sobre a diversidade, disse:

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Entende-se a idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não-privilégio e administração ou não-administração (*apud* CARDOSO *et al.*, 2007, p.4).

Maria Tereza Leme Fleury (2000, p.20), autora do pioneiro trabalho acadêmico sobre a gestão da diversidade no Brasil, afirma que “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no significado de diversidade: idade, sexo, grau de instrução, etnia, religião, origem, raça e língua”. Em sua definição diversidade é “um mix de pessoas com diferentes identidades interagindo em um único sistema social”.

Com base na definição destes autores, Cardoso *et al.* (2007, p.4) afirmam em seu artigo *Gestão da Diversidade* que:

diversidade é um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social, a diferença de culturas, crenças, metodologias, idade, tempo de serviço, orientação sexual, modo de pensar e agir, criatividade na solução de problemas e vícios, reportando esse conceito para um estudo dentro das organizações.

Afirmam também que: "a diversidade deve ser distinguida de conceitos relacionados, única e exclusivamente, à pesquisa de gênero e de raça" (CARDOSO *et al.*, 2007, p.4).

Para que a gestão da diversidade possa ser eficaz e funcione como um instrumento de agregação de valor às empresas, esta deve ter suas limitações ou seja, os talentos e a qualificação profissional devem ser valorizados. O nível exigido dos profissionais não deve ser diminuído em detrimento de favorecer a grupos antes tidos como discriminados. Na gestão da diversidade as empresas devem verificar qual nível maximiza a troca de experiências entre os diferentes colaboradores, garantindo a inovação e a criatividade (CARDOSO *et al.*, 2007, p.5)

Livia Barbosa (2001, p.41) complementa, ao dizer que: "A diversidade aumenta a capacidade de inovar das organizações, agrega valor a produtos e serviços perante o consumidor, permite um melhor conhecimento mercadológico, pois traz para o interior das empresas as diferenças étnicas, regionais, raciais, religiosas e de capacidade física existentes entre os consumidores".

#### 2.1.1 As diferentes formas da diversidade

A diversidade na força de trabalho, para muitas empresas, além de ser um compromisso ético é um caminho para a competitividade. Por este motivo os investimentos na atração, manutenção e o incentivo a contratação de uma mão de obra cada vez mais diversificada tem aumentado. Hoje a definição de diversidade não está limitada apenas a questões de raça e gênero, está ampliada, tratando questões como: estilo de trabalho, condição socioeconômica, nacionalidade, ascendência, idade, estado civil, condições de saúde, deficiência física ou mental, orientação sexual, etc., além de que as empresas tem se tornado mais inclusivas na criação de ambientes de trabalho mais receptivos aos trabalhadores antes discriminados, estigmatizados ou marginalizados.

As práticas à diversidade se caracterizam no combate a discriminação e ao preconceito. Existe o senso comum de que no Brasil o preconceito deva ser combatido,

porém a aplicabilidade desta teoria na mudança efetiva de comportamentos, culturas, hábitos e rotinas não é uma tarefa que tem sido considerada fácil.

Segundo o manual da diversidade do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2002, p.22), "Ao estimular a diversidade e atuar contra a discriminação, a empresa está fortalecendo o respeito mútuo entre as pessoas, o reconhecimento de suas particularidades e o estímulo à sua criatividade e cooperação".

Os diferentes grupos que gerem o conceito de gestão da diversidade no mercado de trabalho, que nasceu nos Estados Unidos com a promulgação do AFFIRMATIVE ACTION no final da década de 1960 como resposta a discriminação racial, incluem mulheres, negros, hispânicos, asiáticos e finalmente os deficientes físicos que foram inclusos a partir de 1991 (CARDOSO *et al.*, 2007, p.5).

Além disso, segundo Cardoso *et al.* (2007, p.7) "o conhecimento tornou-se o trampolim para a criatividade e a inovação". A diversidade de culturas deve ser observada, por favorecer a troca de conhecimento entre as diferentes pessoas da organização, contribuindo para um índice maior de inovação devido a multiplicidade de ideias.

### 2.1.2 Diversidade do ponto de vista do gênero feminino - mulheres

Nas diferentes culturas ao redor do globo a tratativa despendida a mulher é diversificada. Em algumas sociedades os direitos de homens e mulheres são iguais enquanto que em outras há segregação de atividades e comportamentos para homens e mulheres, definindo o modo de vida e costumes em sociedade.

Janette Brunstein e Pedro Jaime (2009, p.11), em seu artigo *Da estratégia Individual à ação coletiva*, baseado em Joan Scott (1988) e Rosaldo e Lamphere, (1979), retratam a teórica sobre o tema gênero como sendo: "às formas com que cada sociedade dá significados a respeito das diferenças sexuais e estrutura as relações entre homens e mulheres. Quando da constituição do campo dos estudos de gênero em 1970, vários autores atestaram a universalidade da dominação masculina. Em seus argumentos, todas as sociedades, qualquer que fosse sua base econômica, modelo e estrutura de organização familiar, era constituída a partir da supremacia masculina. Os sistemas socioculturais definiam o papel da mulher como prioritariamente ou

exclusivamente vinculado ao espaço doméstico, devido ao papel que desempenha como mãe, quanto ao homem este era livre para se dedicar a vida pública”.

Desde o processo de revolução industrial na Europa, devido a escassez de mão de obra masculina, no pós-guerra, o trabalho feminino teve ascensão e passou a ter uma dimensão diferente da que até então prevalecia, o trabalho fora do ambiente doméstico. Porém, até o século passado as mulheres não tinham nenhum privilégio nas posições que ocupavam na indústria e comércio.

Segundo Betiol (2000, p.3), "é inegável que a guerra constituiu-se em experiências significativas, de liberdade e de responsabilidade, e mostrou que a mulher era capaz de manusear instrumentos e técnicas que desconhecia, destruindo as barreiras entre trabalhos masculinos e femininos".

No cenário Nacional, desde a década de 1970, é notável o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho. Além de que, segundo destaca Touraine (2007),

a negação do feminismo por parte das mulheres não protagonistas das lutas que eclodiram a partir da década de 70, reforça a importância do movimento feminista. Ele abalou a estrutura de gêneros da sociedade, trazendo várias conquistas para as mulheres, de forma que suas herdeiras não mais precisam se contrapor aos homens e afirmar sua especialidade como mulheres (*apud*. Brunstein e Jaime 2009, p.17)

Com o surgimento e fortalecimento dos movimentos feministas, no século XX, o potencial feminino aflora frente a posições anteriormente exercidas apenas pelos homens. Mas com o passar do tempo, observa-se que mesmo em posições mais elevadas o trabalho da mulher não era valorizado como deveria, estas estavam trabalhando mais e ganhando menos que os homens.

Segundo Brasil, Pereira e Machado (2009, p.100) “mesmo após anos de submissão a regras e valores diferenciados, o que se encontra hoje é um cenário ligeiramente mais favorável a elas comparativamente ao passado. Por que 'ligeiramente' mais favorável? Pelo simples fato de que as mulheres conquistaram um espaço no mercado, mas esse espaço é questionável quanto ao seu valor e crédito diante de cargos mais elevados”.

A seguir, na tabela 1, pode-se observar a diferença nos rendimentos salariais entre os gêneros com base nos dados publicados pelo IBGE em 2013:

TABELA 1 - RENDIMENTO, PESSOAS EM IDADE ATIVA DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO E AS CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL - 2013

SEXO E CLASSES DE RENDIMENTO MENSAL	PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE											
	Brasil		Grandes Regiões									
			Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<b>Total</b>	<b>156 597</b>	<b>100,0</b>	<b>12 188</b>	<b>100,0</b>	<b>42 098</b>	<b>100,0</b>	<b>67 550</b>	<b>100,0</b>	<b>23 077</b>	<b>100,0</b>	<b>11 684</b>	<b>100,0</b>
Até 1 salário mínimo	40 641	26,0	3 985	32,7	17 959	42,7	12 084	17,9	4 186	18,1	2 427	20,8
Mais de 1 a 2 salários mínimos	40 674	26,0	2 814	23,1	8 423	20,0	19 184	28,4	7 059	30,6	3 194	27,3
Mais de 2 a 3 salários mínimos	16 574	10,6	910	7,5	2 130	5,1	8 795	13,0	3 338	14,5	1 401	12,0
Mais de 3 a 5 salários mínimos	9 609	6,1	535	4,4	1 297	3,1	5 034	7,5	1 949	8,4	793	6,8
Mais de 5 a 10 salários mínimos	6 562	4,2	348	2,9	912	2,2	3 376	5,0	1 273	5,5	653	5,6
Mais de 10 a 20 salários mínimos	2 382	1,5	100	0,8	304	0,7	1 285	1,9	420	1,8	273	2,3
Mais de 20 salários mínimos	817	0,5	28	0,2	120	0,3	445	0,7	110	0,5	113	1,0
Sem rendimento (2)	35 164	22,5	3 294	27,0	10 185	24,2	14 938	22,1	4 210	18,2	2 537	21,7
<b>Homens</b>	<b>74 889</b>	<b>100,0</b>	<b>6 058</b>	<b>100,0</b>	<b>20 049</b>	<b>100,0</b>	<b>32 025</b>	<b>100,0</b>	<b>11 087</b>	<b>100,0</b>	<b>5 669</b>	<b>100,0</b>
Até 1 salário mínimo	15 904	21,2	1 760	29,1	7 632	38,1	4 165	13,0	1 475	13,3	871	15,4
Mais de 1 a 2 salários mínimos	21 297	28,4	1 688	27,9	4 598	22,9	9 817	30,7	3 465	31,3	1 729	30,5
Mais de 2 a 3 salários mínimos	10 553	14,1	609	10,1	1 293	6,4	5 608	17,5	2 098	18,9	944	16,7
Mais de 3 a 5 salários mínimos	6 054	8,1	336	5,5	756	3,8	3 198	10,0	1 240	11,2	525	9,3
Mais de 5 a 10 salários mínimos	4 082	5,5	219	3,6	556	2,8	2 111	6,6	810	7,3	385	6,8
Mais de 10 a 20 salários mínimos	1 602	2,1	67	1,1	195	1,0	864	2,7	300	2,7	176	3,1
Mais de 20 salários mínimos	610	0,8	20	0,3	89	0,4	333	1,0	87	0,8	81	1,4
Sem rendimento (2)	12 311	16,4	1 258	20,8	4 467	22,3	4 508	14,1	1 303	11,8	775	13,7
<b>Mulheres</b>	<b>81 708</b>	<b>100,0</b>	<b>6 129</b>	<b>100,0</b>	<b>22 049</b>	<b>100,0</b>	<b>35 525</b>	<b>100,0</b>	<b>11 990</b>	<b>100,0</b>	<b>6 015</b>	<b>100,0</b>
Até 1 salário mínimo	24 737	30,3	2 224	36,3	10 327	46,8	7 920	22,3	2 711	22,6	1 556	25,9
Mais de 1 a 2 salários mínimos	19 377	23,7	1 126	18,4	3 826	17,4	9 367	26,4	3 593	30,0	1 465	24,4
Mais de 2 a 3 salários mínimos	6 022	7,4	301	4,9	838	3,8	3 187	9,0	1 240	10,3	457	7,6
Mais de 3 a 5 salários mínimos	3 555	4,4	199	3,3	542	2,5	1 836	5,2	709	5,9	268	4,5
Mais de 5 a 10 salários mínimos	2 480	3,0	129	2,1	356	1,6	1 265	3,6	463	3,9	268	4,5
Mais de 10 a 20 salários mínimos	780	1,0	33	0,5	109	0,5	420	1,2	120	1,0	98	1,6
Mais de 20 salários mínimos	207	0,3	8	0,1	31	0,1	112	0,3	23	0,2	33	0,5
Sem rendimento (2)	22 852	28,0	2 036	33,2	5 718	25,9	10 430	29,4	2 907	24,2	1 762	29,3

FONTE: IBGE (2013)

(1) Inclusive as pessoas sem declaração de rendimento. (2) Inclusive as pessoas que receberam somente em benefícios.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2013), o crescimento relativo ao gênero feminino na População economicamente ativa é perceptível. Em 2000 as mulheres correspondiam a 35,4% do total de trabalhadores. Em 2010, as mulheres que trabalhavam já representavam 43,9% do total da população economicamente ativa, um aumento de 24% na última década. Em 2013 o índice se mantém sem grandes variações em 43,5%.

Desta forma, é oportuno verificar se no âmbito empresarial esta evolução se aplica. De que forma as mulheres estão contextualizadas no mercado brasileiro.

Nas tabelas 2 e 3, a seguir, verificam-se estes dados em números absolutos de trabalhadores e em percentuais:

TABELA 2 - POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO E A CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO NA SEMANA DE REFERÊNCIA - 2012-2013

SEXO E CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO NA SEMANA DE REFERÊNCIA	POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - 2013 (1 000 pessoas)					
	Brasil	Grandes Regiões				
		Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
<b>Total</b>	<b>156 597</b>	<b>12 188</b>	<b>42 098</b>	<b>67 550</b>	<b>23 077</b>	<b>11 684</b>
Economicamente ativas	102 517	7 972	26 358	44 354	15 910	7 924
Ocupadas	95 880	7 389	24 277	41 462	15 277	7 475
Desocupadas	6 637	583	2 081	2 892	632	449
Já trabalharam antes	4 581	347	1 366	2 122	446	300
Nunca trabalharam	2 056	236	715	770	186	149
Não economicamente ativas	54 079	4 216	15 740	23 196	7 167	3 760
<b>Homens</b>	<b>74 889</b>	<b>6 058</b>	<b>20 049</b>	<b>32 025</b>	<b>11 087</b>	<b>5 669</b>
Economicamente ativas	57 868	4 754	15 185	24 660	8 739	4 531
Ocupadas	55 011	4 519	14 267	23 408	8 468	4 349
Desocupadas	2 857	235	918	1 252	271	182
Já trabalharam antes	2 043	149	649	929	189	126
Nunca trabalharam	815	86	268	323	82	56
Não economicamente ativas	17 021	1 305	4 864	7 365	2 348	1 138
<b>Mulheres</b>	<b>81 708</b>	<b>6 129</b>	<b>22 049</b>	<b>35 525</b>	<b>11 990</b>	<b>6 015</b>
Economicamente ativas	44 649	3 218	11 173	19 694	7 171	3 393
Ocupadas	40 870	2 870	10 010	18 054	6 810	3 126
Desocupadas	3 780	348	1 163	1 640	361	267
Já trabalharam antes	2 538	198	716	1 192	257	174
Nunca trabalharam	1 241	150	447	447	105	93
Não economicamente ativas	37 059	2 911	10 876	15 831	4 819	2 622

FONTE: IBGE (2012-2013)

TABELA 3 - INDICADORES DE CONDIÇÃO DE ATIVIDADE E DE OCUPAÇÃO, NA SEMANA DE REFERÊNCIA, DAS PESSOAS DE 15 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR GRANDES REGIÕES, SEGUNDO O SEXO - 2012-2013  
POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA - 2013 (%)

<b>Taxa de atividade</b>						
<b>Total</b>	<b>65,5</b>	<b>65,4</b>	<b>62,6</b>	<b>65,7</b>	<b>68,9</b>	<b>67,8</b>
Homens	77,3	78,5	75,7	77,0	78,8	79,9
Mulheres	54,6	52,5	50,7	55,4	59,8	56,4
<b>Nível da ocupação</b>						
<b>Total</b>	<b>61,2</b>	<b>60,6</b>	<b>57,7</b>	<b>61,4</b>	<b>66,2</b>	<b>64,0</b>
Homens	73,5	74,6	71,2	73,1	76,4	76,7
Mulheres	50,0	46,8	45,4	50,8	56,8	52,0
<b>Taxa de desocupação</b>						
<b>Total</b>	<b>6,5</b>	<b>7,3</b>	<b>7,9</b>	<b>6,5</b>	<b>4,0</b>	<b>5,7</b>
Homens	4,9	4,9	6,0	5,1	3,1	4,0
Mulheres	8,5	10,8	10,4	8,3	5,0	7,9
<b>Percentual de pessoas que já trabalharam antes na população desocupada</b>						
<b>Total</b>	<b>69,0</b>	<b>59,5</b>	<b>65,6</b>	<b>73,4</b>	<b>70,6</b>	<b>66,9</b>
Homens	71,5	63,3	70,8	74,2	69,9	69,1
Mulheres	67,2	57,0	61,6	72,7	71,0	65,3
<b>Distribuição das pessoas economicamente ativas</b>						
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	56,5	59,8	57,8	55,6	55,0	57,3
Mulheres	43,5	40,2	42,2	44,4	45,0	42,7
<b>Distribuição das pessoas ocupadas</b>						
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homens	57,5	61,3	58,9	56,5	55,5	58,2
Mulheres	42,5	38,7	41,1	43,5	44,5	41,8

FONTE: IBGE (2012-2013)

Nos dias de hoje é observado a elevação do número de mulheres no ambiente corporativo, nas áreas administrativas das empresas e em posições de gerência e chefia. Mas o universo empresarial é fortemente marcado pela dominação masculina. Observa-se também que poucas chegam a cargos de grande escalão nas organizações, estas são minoria, quando comparado a ocupação masculina nestes mesmos cargos.

A mulher passa por um processo de emancipação ao longo dos tempos, onde tenta provar de forma gradativa seu potencial e valor, minimizando as diferenças culturais de gênero, recebidas como herança de tempos passados, quando comparada ao homem no ambiente de trabalho.

Segundo Giddens (2002, p.194), a política emancipatória é definida como: “uma visão genérica, interessada acima de tudo, em libertar os indivíduos e grupos das limitações que afetam negativamente suas oportunidades na vida. O objetivo de toda política emancipatória é o de superar a dominação ilegítima de alguns indivíduos ou grupos sobre outros, o que se faz pelo aumento do controle que os indivíduos tem sobre as circunstâncias da sua vida. A política emancipatória, torna imperativo os valores de justiça, igualdade e participação”.

Ainda segundo Giddens (2002, p.195), a natureza emancipatória, está na capacidade de indivíduos ou grupos desenvolverem suas potencialidades dentro dos quadros das limitações sociais. Para ele, "a política da emancipação opera como uma noção hierárquica do poder. Se ocupa de reduzir ou eliminar a exploração, a desigualdade e a opressão".

Giddens (2002, p.195) afirma que:

a emancipação rompe com a rigidez da tradição e das condições da dominação hierárquica, ainda que não a elimine por completo. O motor que mobiliza essa política emancipatória é a autonomia, ação de indivíduos livres e iguais.

“O indivíduo é libertado de limitações impostas ao seu comportamento como resultado de condições exploradoras, desiguais ou opressivas; mas ele não é libertado em termos absolutos. [...] As condições básicas que governam a autonomia da ação são formuladas em termos de uma temática de justiça” (GIDDENS, 2002, p.196).

Segundo estudo de caso feito por Janette Brunstein e Pedro Jaime (2009, p.24):

As mulheres que ascendem na hierarquia organizacional terminam assumindo comportamentos gerenciais ainda mais rígidos do que aquele apresentado pelos homens, sobretudo quando lideram outras mulheres. Tudo se passa como se elas tivessem se masculinizado para chegar aonde estão. Por conta disso, muitas colaboram, até mais que os homens, para a manutenção das desigualdades de gênero na empresa. Consequentemente, essas mulheres são um dos principais gargalos da ascensão feminina.

Contudo, segundo eles,

existe a possibilidade de reverter essa ameaça em uma oportunidade, deslocando o foco do problema analisando como as mulheres de nível hierárquico elevado podem dar suporte a outras e assumir uma postura de facilitadora e multiplicadora. Com isso passasse a enxergar nessa mulher que galgou postos de prestígio e poder uma via para alcançar o apoio ao desenvolvimento da carreira das demais mulheres. A ideia é que as mulheres parem de competir e comecem a se unir. Seria necessário estimular um processo de renegociação das identidades de gênero por parte dessas mulheres, levando-as a assumir um papel ativo pela causa feminina na organização (p.24).

As mulheres desejam não mais encontrar barreiras de gêneros na construção de suas carreiras executivas, que haja a igualdade de oportunidades quando levado



em consideração as competências e qualificações profissionais, independentemente de sexo.

A luta feminina é para extinguir a dificuldade de ascensão profissional, derrubar a barreira que bloqueia a promoção das mulheres a níveis superiores de hierarquia nas organizações, fenômeno conhecido pela expressão, teto de vidro (do inglês glass ceiling). (MORRISON; von GLINOW, 1990; STEIL, 1997).

O conceito de teto de vidro, introduzido na década de 80 nos Estados Unidos, pode ser definido como uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis mais altos na hierarquia organizacional (CALIL, 2007, p.72).

Segundo Virginia Valian (*apud* CALIL, 2007, p.72):

A expressão teto de vidro se tornou uma forma usual de se referir a escassez de mulheres nos cargos de direção nas empresas. O termo sugere que fatores invisíveis – tanto quanto ou até mais que a evidente discriminação – impedem mulheres de chegarem ao topo. O termo diz também que estas influências ocultas não desaparecerão com o tempo, um teto não é uma estrutura que desaparece sozinha. Finalmente o termo sugere que o trabalho das mulheres é, pelo menos, igual ao dos homens, um teto é algo que as mantém abaixo, apesar de sua competência. Todas estas afirmações são corretas. Há barreiras invisíveis, elas não irão simplesmente desaparecer sozinhas e nenhuma diferença objetiva em termos de desempenho são suficientes para explicar a diferença de salário, cargo e de promoção.

### 2.1.3 Diversidade do ponto de vista de raça - negros

O conceito de raça para Hall (1999, p.62) é:

a raça é uma categoria discursiva e não uma categoria biológica. Isto é, ela é uma categoria organizadora daquelas formas de falar, daqueles sistemas de representação e práticas sociais que utilizam um conjunto frouxo, frequentemente pouco específico, de diferenças em termos de características físicas e corporais – cor da pele, textura do cabelo, etc. – como marcas simbólicas, a fim de diferenciar socialmente um grupo do outro (*apud* Rosa, 2014, p.247)

Desde o final do século XIX e início do século XX a discussão sobre o problema da desigualdade e discriminação racial está presente em sociedades contemporâneas como Brasil e Estados Unidos.

Após a abolição, as antigas colônias situadas no continente americano apresentavam a necessidade de implementar políticas para resolver este problema.

Nesta mesma época estudos eram feitos, principalmente na Europa com o objetivo de identificar diferenças biológicas existentes entre as raças.

Estes estudos levavam a crer a supremacia da raça branca sobre as demais, principalmente à negra. Estes estudos deram origem ao chamado *racismo científico*, as sociedades que haviam sido colonizadas pelos europeus, e que agora tinham um enorme contingente de pessoas negras em seu território, introduziram políticas institucionais que, apesar de aparentemente opostas, tinham como objetivo: preservar sua população das influências negativas da inferioridade da raça negra (JAPIASSU, 1999, p. 243-273 *apud* Xavier e Xavier, p.44).

Como opção para contornar este problemas, foram adotadas duas posições distintas: a segregação racial, adotada pelos Estados Unidos e a miscigenação que objetivava o embranquecimento da população negra, esta segunda foi a adotada pelo Brasil.

Estas políticas segregacionais perduraram por décadas, mesmo após contestada a validade das pesquisas que originaram o *racismo científico* (XAVIER; XAVIER, 2009, p.44).

As ideias da supremacia branca e da melhoria da raça negra por meio do embranquecimento, miscigenação, permeiam o imaginário coletivo brasileiro, direcionam comportamentos e atitudes, perpetuam e reproduzem a desigualdade racial no país, até os dias atuais (XAVIER; XAVIER, 2009, p.45).

Freyre, em sua obra *Casa grande e senzala*, década de 30, teve papel fundamental na superação do paradigma do *racismo científico* e teorias embasadoras da política eugenista adotada pelo Brasil no final do século XIX e início do século XX.

Segundo Xavier e Xavier (2009, p.59),” Freyre se preocupou, então, em desmanchar a visão determinista acerca da miscigenação e dos seus supostos efeitos negativos, atribuindo a fatores econômicos e sociais, tais como a escravidão, a monocultura, a alimentação, dentre outros, os males que afligiam grande parte da população brasileira”.

Ligam-se à monocultura latifundiária males profundos que têm comprometido, através de gerações, a robustez e a eficiência da população brasileira, cuja saúde

instável, incerta capacidade de trabalho, apatia, perturbações de crescimento, tantas vezes são atribuídas à miscigenação (FREYRE, 2002, p.128-129).

Xavier e Xavier (2009, p.61), além disso, a obra de Freyre inaugurou o paradigma da democracia racial, segundo o qual o Brasil, diferentemente dos Estados Unidos, era um país livre do preconceito racial, graças à capacidade de miscibilidade do colonizador europeu português, acostumado historicamente à mistura racial e caracterizado pela sua "indecisão étnica e cultural entre a Europa e a África" (FREYRE, 2002, p.154).

Ainda segundo Xavier e Xavier (2009, p.61), Telles comenta que a ideia de democracia racial, apesar de não ter sido criada por Freyre, foi por ele expressada, popularizada e desenvolvida por completo, dominando o pensamento brasileiro sobre raça desde a década de 30 até o começo da de 80, Segundo o autor:

Freyre argumentava que o Brasil era único dentre as sociedades ocidentais por sua fusão serena dos povos e culturas européias, indígenas e africanas. Assim, ele sustentava que a sociedade brasileira estava livre do racismo que afligia o resto do mundo. A noção de que o sistema escravagista e as relações raciais tinham sido mais benignos no Brasil do que nos Estados Unidos já era aceita; entretanto, Freyre transformou tal contraste num aspecto central do nacionalismo brasileiro, conferindo-lhe um status científico, literário e cultural que duraria pelo menos até a década de 80 (TELLES, 2003, *apud* XAVIER E XAVIER, 2009, p.50).

Para Jaccoud (2008, p.50), o surgimento da democracia racial propicia o desaparecimento de um discurso racista no Brasil, a partir dos anos 30:

A partir dos anos 1930, o Brasil assistiu ao progressivo desaparecimento do discurso racista, quer no campo político quer nos esforços de interpretação do processo de desenvolvimento nacional. Em seu lugar, emerge um pensamento racial que destaca a dimensão positiva da mestiçagem no Brasil e afirma a unidade do povo brasileiro como produto das diferentes raças e cuja convivência harmônica permitiu ao país escapar dos problemas raciais observados em outros países. Mais do que isso, o amalgamento das raças e a constituição de um povo e uma cultura brasileira substituiriam o componente político da República, em seu molde clássico, ancorado na igualdade dos cidadãos.

Para Hasenbalg (1979, p.238-240), a democracia racial é tida como uma arma ideológica poderosa que tem como destino:

a socializar a totalidade da população (brancos e negros igualmente), e a evitar áreas potenciais de conflito social." Ele entende, ainda, que "o mito da democracia racial brasileira é indubitavelmente o símbolo integrador mais poderoso criado para desmobilizar os negros e legitimar as desigualdades raciais vigentes desde o fim do escravismo (*apud* Xavier e Xavier, 2009, p.61).

Segundo Xavier e Xavier (2009, p.61), a ideologia da democracia racial não tinha qualquer utilidade em uma sociedade escravista. Assim, ela só poderia se desenvolver em um contexto em que as relações entre brancos e negros fossem estabelecidas em bases jurídicas de igualdade, ainda que formal, como ocorreu a partir da República. Desse modo, o mito da democracia racial foi sustentado.

"pelos realidades sociais do período republicano inicial — a falta de discriminação legal, a presença de alguns não-brancos dentro da elite e a ausência de conflito racial declarado." Assim, os princípios fundamentais que sustentam a ideologia da democracia racial são: "a ausência de preconceito e discriminação racial no Brasil e, conseqüentemente, a existência de oportunidades econômicas e sociais iguais para brancos e negros" (HASENBALG, 1979, p.242 *apud* Xavier e Xavier, 2009, p.61).

Ainda sobre o tema da discriminação racial e desigualdade entre brancos e negros, existem estudos mais recentes do final da década de 70 e início da década de 80, que mostram que o problema não se resume apenas a questão de classe social, mas sim de discriminação racial, o que impossibilita ao negro a integração social no exercício pleno da sua cidadania, criando barreiras de ascensão.

Um dos principais autores desta década, Hasenbalg (1979, p.167) afirma que:

tais desigualdades (de cunho racial) não são apenas o produto de diferentes pontos de partida de brancos e não brancos — a herança do escravismo — mas refletem também as oportunidades desiguais de ascensão social após a abolição.

Sobre a correlação do passado escravista x relações racias pós-abolição, Hasenbalg (1979, p.84) diz que:

a) a discriminação e preconceito raciais não são mantidos intactos após a abolição mas, pelo contrário, adquirem novos significados e funções dentro das novas estruturas e b) as práticas racistas do grupo dominante branco que perpetuam a subordinação dos negros não são meros arcaísmos do passado, mas estão funcionalmente relacionadas aos benefícios materiais e simbólicos que o grupo branco obtém da desqualificação competitiva dos não-brancos.

Hasenbalg (1979, p.220-221), na apresentação da análise de dados de sua pesquisa, conclui:

Nascer negro ou mulato no Brasil normalmente significa nascer em famílias de baixo *status*. As probabilidades de fugir às limitações ligadas a uma posição social baixa são consideravelmente menores para os não-brancos que para os brancos da mesma origem social. Em comparação com os brancos, os não-brancos sofrem uma desvantagem competitiva em todas as fases do processo de transmissão de *status*. Devido aos efeitos de práticas discriminatórias sutis e de mecanismos racistas mais gerais, os não-brancos têm oportunidades educacionais mais limitadas que os brancos de mesma origem social. Por sua vez, as realizações educacionais dos negros e mulatos são traduzidas em ganhos ocupacionais e de renda proporcionalmente menores que as dos brancos.

Quando abordado o assunto diversidade no contexto raça nas organizações brasileiras, Rosa (2014, p.243) diz que: deparamos com a "pouca ênfase dada ao tema das relações raciais que decorre em primeiro lugar pela reserva dos brasileiros em abordar o tema do racismo num país que ainda não resolveu muito bem esta questão".

Segundo Rosa, baseado em Fernandes, Guimarães e Schwarcz (2014, p.246),

Um dos temas mais relevantes para as ciências sociais no Brasil, ao longo do século XX – e que agora volta com força no século XXI – é o das relações raciais (Guimarães, 1999). A própria origem do pensamento científico no Brasil está relacionada a esse tema, quando, na década de 1870, diversas pesquisas buscavam comprovar a inferioridade do negro e pensar numa solução para o problema da degeneração que poderia ser provocada pelo intenso processo de miscigenação (Schwarcz, 1993). De lá para cá, o tema sofreu uma série de inflexões, mas continua sendo um desafio para os pesquisadores e um tabu para uma sociedade que se nega a debetê-lo (Fernandes, 1965).

Quando se verifica a persistência e o agravamento das condições sociais da população negra no Brasil verifica-se a similaridade das recentes políticas adotadas pelo governo brasileiro de acesso dos negros à universidade e mercado de trabalho, com as medidas adotadas pelo governo dos Estados Unidos na década de 60, as chamadas políticas de ação afirmativa.

No que toca a população negra norte-americana, estas políticas de ação afirmativa eram explicitamente de cunho racial. O mesmo critério de discriminação e exclusão antes adotado é o utilizado agora para integrar. O fato do negro ser

proprietário de bens ou carente não importava, o fato que predominava era o de ser ele negro. Esse sempre foi o requisito para ser beneficiário das políticas de ação afirmativa nos Estados Unidos (BOWEN; BOK, 2004 *apud* XAVIER; XAVIER, 2009, p.77).

A Política de ação afirmativa no Brasil teve inicialmente a intenção de efetivar a integração social e econômica da população negra no país.

Na abertura da discussão sobre a introdução das políticas afirmativas no país, nota-se a importância dos novos movimentos sociais, especialmente do movimento negro. Santos (2003) recorda a receptividade do governo brasileiro ao ouvir as reivindicações do Movimento Negro em 1995:

No dia 20 de novembro de 1995, os movimentos negros brasileiros organizaram na capital da República, Brasília (DF), com a presença de mais de trinta mil participantes, a "Marcha Zumbi dos Palmares contra o racismo, pela cidadania e pela vida". Nesse mesmo dia, os organizadores da referida marcha foram recebidos pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, no Palácio do Planalto, onde entregaram ao chefe do Estado brasileiro propostas anti-racistas, bem como exigiram do mesmo ações concretas contra o racismo no país. Tal evento levou, pela primeira vez na história do país, um Presidente da República (Fernando Henrique Cardoso) a declarar que no Brasil havia discriminação racial contra os negros. (SANTOS, 2003, p.83-125 *apud* Xavier e Xavier, 2009, p.78).

Políticas de ação afirmativa já estavam sendo adotadas pelo Brasil na tratativa as mulheres quanto a cotas de participação nas eleições (Leis n.ºs 9.100/95 e 9.504/97); e também as pessoas com deficiência, que tratam a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas portadoras de deficiência (artigo 37, inciso VIII da Constituição de 1998 e Leis n.ºs 7.835/89 e 8.112/90). Porém, diferente destas políticas que geraram polêmicas e discussões mas foram de certo modo bem aceitas, as políticas afirmativas adotadas para minorar a situação de subcidadania e discriminação da população negra no Brasil, enfrentou várias críticas e resistência. Esta resistência se deu porque a principal forma de política afirmativa adotada em relação à população negra foi a política de cotas, principalmente para o ingresso nas universidades públicas, o que atingiu diretamente os interessados dos setores privilegiados da população, garantindo vagas para as pessoas negras, porém sem

aumentar de forma significativa o número de vagas ofertadas nas universidades públicas (XAVIER; XAXIER, 2009, p.78).

Quando do início da discussão no país sobre a implantação das políticas de ação afirmativa para a população negra, ficou claro para os governantes a inviabilidade de importar o modelo de políticas norte-americanado, devido:

- a) as diferenças existentes entre os dois países e as particularidades do Brasil em relação aos Estados Unidos;
- b) o entendimento de que o racismo brasileiro seria diferente do norte-americano;
- c) a concepção de que a situação de desigualdade existente no país não se basearia apenas na raça, mas principalmente na classe social das pessoas; e
- d) a impossibilidade de definir quem poderia ser classificado como negro no Brasil (SOUZA, 1997 *apud* XAVIER E XAVIER, 2009, p.79).

No Brasil a ideia de adotar políticas públicas sensíveis a raça não se estabeleceu. Os programas e políticas governamentais embora se digam direcionados a população brasileira negra acabam por beneficiar as pessoas carentes.

Xavier e Xavier (2009 p.81-82) afirmam que:

A ideia inicial, que era adotar políticas efetivamente sensíveis à raça, como ocorre nos Estados Unidos, deu lugar a uma interpretação majoritária no sentido de que apenas as pessoas negras classificadas como carentes é que deveriam/poderiam ser beneficiadas pelas políticas de ação afirmativa [...] Assim, as políticas de ação afirmativa, inicialmente desenhadas para serem políticas efetivamente sensíveis à raça, tornaram-se, de forma ambígua, políticas para pessoas carentes, retomando o cunho universalista tradicionalmente presente nas políticas públicas instituídas no país [...] Desse modo, as políticas de ação afirmativa, que foram pensadas inicialmente como políticas sensíveis à raça, tornaram-se, no Brasil, políticas sensíveis à classe, uma vez que beneficiam as pessoas carentes duas vezes: primeiramente aquelas que estudaram em escolas públicas; em segundo lugar, aquelas que se autodeclaram negras (pretas ou pardas).

Mais uma vez nota-se que, quando leva em consideração a posição social das pessoas discriminadas, beneficiando as pessoas *carentes*, independente de seu pertencimento racial, não levando em consideração a raça das pessoas discriminadas

na adoção destas políticas, o Brasil nega a sua realidade de discriminação racial. Nesse sentido o negro brasileiro é discriminado por ser pobre e não por ser negro.

Porém, para Xavier e Xavier (2009, p.83), esta abordagem não explica o fato de:

porque a maioria dos pobres no Brasil é negra — 72% (Munanga, 2003) —, nem porque os negros têm menor escolaridade que os brancos — em 1999 apenas 2% dos homens e mulheres negros no Brasil contavam com mais de 15 anos de escolaridade — e nem porque a renda das pessoas negras no Brasil representava, também em 1999, 45% da renda dos brancos (Telles, 2003). Tudo isso sem contar os desdobramentos desses fatos na formação do sujeito negro e sua situação e oportunidades na sociedade brasileira, levando-o a fatores de risco como a marginalização e o crime, por exemplo.

Publicado em 1999, com base em pesquisa do Dieese (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos), o "Mapa da População Negra no Mercado de Trabalho" mostrou que os negros recebem salários menores que os não-negros, ocupam a maior parte dos postos de trabalho precários, estão mais sujeitos ao desemprego e mais distantes dos cargos de chefia. A pesquisa foi realizada em seis regiões metropolitanas brasileiras e constatou que a taxa de desemprego entre os negros, em relação aos não-negros, chega a ser 45% maior em Salvador e 41% maior em São Paulo.

Ainda segundo a pesquisa, do total de negros empregados, apenas 8,7% ocupam postos de direção e planejamento comparado a proporção de 18% entre os brancos (DIEESE, 1999).

Segundo a PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), publicada em 2013, no biênio de 2011-2012, notou-se um crescimento da população negra no mercado de trabalho nas regiões metropolitanas, porém ainda alvo de grande discriminação.

A pesquisa mostra que mesmo com a redução da desigualdade ao longo das décadas, ainda são bastante distintas as condições de trabalho entre negros e não negros. Nota-se o aumento da ocupação do negro nos setores de Serviços e Comércio, porém a grande concentração é nos setores de Construção Civil e nos Serviços Domésticos, onde a qualificação profissional é menos exigida, os rendimentos são menores e as relações de trabalho são mais precárias e menos valorizadas. No total



das regiões metropolitanas, 19,2% das mulheres negras estão na ocupação doméstica, comparado a 10,6% das mulheres não negras, uma diferença de 8,6% percentuais.

Contudo, mesmo com a redução nas taxas de desemprego em todas as regiões estudadas, não foi alterada a incidência mais acentuada de desemprego entre os negros. Mesmo com o crescimento da remuneração real dos negros em quase todas as regiões estudadas, esta ainda é bastante inferior a dos não negros. Na região metropolitana de São Paulo, por exemplo, os negros trabalham 1 hora a mais na jornada média de 42 horas semanais e o rendimento mensal é de apenas 63,9% do recebido pelos não negros.

Outra evidência que dimensiona a desigualdade dos rendimentos entre negros e não negros é a análise dos rendimentos médios por horas trabalhadas. No biênio 2011-2012, em Salvador e São Paulo o valor da hora trabalhada correspondia a 59,9% e 61,1% do valor recebido pelos não negros (DIEESE, 2013).

### 3 METODOLOGIA

O procedimento metodológico adotado para a realização deste trabalho é de pesquisa bibliográfica, documental, descritiva e quantitativa, tendo como objetivo abordar temas já existentes sobre o assunto.

As pesquisas são realizadas em livros e teses de autores e mestres referentes ao assunto estudado. Após seleção e leitura crítica do material são coletadas informações relevantes e necessárias para o desenvolvimento deste trabalho.

Foi avaliada a participação feminina e dos negros em cargos de chefia nas companhias brasileiras ou companhias instaladas no Brasil, a partir da análise do Balanço Social e Relatórios Anuais das 30 maiores empresas, segundo a Revista Exame – Maiores e Melhores de 2013.

Contextualizando, o Balanço Social (BS) é uma ferramenta que basicamente evidencia os recursos humanos. É o Demonstrativo contábil com vertente de sustentabilidade que informa a sociedade sobre as ações sociais das empresas. Teve origem na França em 1977, devido a exigência dos trabalhadores de que as empresas na qual trabalhavam prestassem contas dos seus feitos econômicos e sociais (TINOCO, 2001, p.28).

O Ibase (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas), fundado em 1981, criou um modelo próprio de publicação do balanço social (BS) para facilitar a medição entre sociedade e empresas, dando aos interessados (*stakeholders*) poder de controle social. Este modelo tem sido adotado pelas empresas brasileiras que publicam as informações do balanço social.

A utilização de um balanço social dá a uma empresa certa vantagem competitiva perante seus stakeholders, pois serve como uma ferramenta demonstrativa da interação da empresa com o meio na qual está inserida, em contribuição para o desenvolvimento econômico, social e ambiental (COSTA; SOUZA, 2006, p.5-6).

A pesquisa está delimitada pelos período de 2011 a 2013, visto que as informações do ano de 2014 ainda não se encontram disponíveis no site da maioria das empresas abordadas neste trabalho.

### 3.1 COLETA DOS DADOS PARA ANÁLISE DOS INDICADORES

Segundo Martins (1994, p.47), a coleta de dados deve ser feita de fonte precisa, para que a pesquisa seja fiel às informações reais do caso em questão, a fim de promover o seu sucesso.

O processo utilizado para a coleta dos dados foi feito a partir do acesso aos sites das 30 empresas selecionadas que publicaram a Demonstração do Balanço Social nos anos de 2011 a 2013 e que tiveram suas informações publicadas no "Balanço Social e/ou Relatório Anual". O período escolhido para ser estudado foram os resultados dos anos de 2011, 2012 e 2013.

A coleta dos dados foi feita nos meses de Abril e Maio.

Na elaboração da base inicial, utilizou-se como critério a exclusão, por ordem crescente de publicação das 150 empresas da publicação da revista Exame Melhores e maiores, que não apresentavam todas as informações necessárias, ou seja, que não apresentavam o Balanço Social ou não continham as informações do quadro de funcionários na publicação de seus relatórios anuais.

Ainda assim, várias empresas da amostra não divulgam dados sobre a população negra e suas ocupações funcionais o que não nos permite ter o levantamento dos percentuais de ocupação e número de negros em cargos de chefia para esta amostra.

Outro critério de exclusão na definição da amostra, foram companhias sediadas na América Latina e que não tem atuação no Brasil.

Muitas das empresas pesquisadas já adotam o modelo do IBASE para a publicação do Balanço Social, várias outras divulgam os dados sociais no Relatório Anual ou Relatório de Administração, não seguindo um padrão ou modelo de divulgação das informações, o que dificultou a coleta de dados. Para várias destas empresas foi necessário efetuar o cálculo dos percentuais de cargos de chefia com base nas informações do total de colaboradores por gênero e etnia.

Para algumas das empresas, a inconstância na divulgação das informações nos anos estudados, dificultou a análise da evolução da participação das mulheres e negros em cargos de chefia, as informações não estavam disponíveis em todos os anos.

Leva-se em consideração que a publicação do Balanço Social não tem obrigatoriedade. Esta prática vem sendo disseminada gradativamente quando as empresas percebem os benefícios da divulgação dos seus números e quadro funcional, quando da interatividade e do relacionamento com investidores e com a sociedade.

#### 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

A respectiva análise referem-se as empresas descritas na tabela 4:

TABELA 4 - EMPRESAS PERTENCENTES À AMOSTRA

NOME	SETOR ECONOMIA	SEDE
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	Brasil
Copel - Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	Brasil
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	Brasil
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	Brasil
Lojas Renner S/A	Varejo	Brasil
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	Brasil
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	Brasil
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	Brasil
Banco Bradesco S/A	Finanças	Brasil
Banco do Brasil S/A	Finanças	Brasil
Itaipu Binacional	Elétrico	Brasil
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	Brasil
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	Brasil
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	Brasil
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	Brasil
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	Brasil
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	Brasil
Oi Móvel S/A	Telefonia	Brasil
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	Brasil
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	Brasil
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	Brasil
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	Brasil
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	Brasil
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	Brasil
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	Brasil
Cielo S/A	Serviços	Brasil
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	Brasil
Múltiplos S/A	Serviços	Brasil
Cia Hering	Indústria Textil	Brasil
Neoenergia S/A	Energia Elétrica	Brasil

FONTE: Elaboração própria

A partir das 30 empresas descritas na tabela acima, foram coletados os dados referentes ao quadro de pessoal que trata a diversidade: número total de empregados, total de homens, total de mulheres e total de negros. Também foram coletados os percentuais de mulheres e negros em posição de chefia em comparação ao total de cargos de chefia nas organizações.

#### 4.1 INDICADORES SOCIAIS INTERNOS - ABERTURA DO QUADRO FUNCIONAL

Os números coletados referentes a abertura do número de colaboradores por gênero das 30 empresas dos anos de 2011, 2012 e 2013 são descritos a seguir na tabela 5.

Os números coletados referentes a abertura do número de colaboradores por etnia, raça das 30 empresas dos anos de 2011, 2012 e 2013 são descritos a seguir na tabela 6.

A partir da pesquisa dos dados coletados das empresas da amostra, percebe-se que o maior número de integrantes do quadro funcional nas organizações é predominantemente de pessoas brancas. A mulher vem conquistando um avanço no quadro de posições administrativas, porém há limitação no número de mulheres em cargos de chefia. Quanto aos negros, estes ainda são discriminados, quando observamos que o número de negros no quadro funcional das organizações ainda é limitado e que raramente estes ocupam cargos de chefia, salvos raras exceções de empresas que tem a maioria do corpo funcional composta por homens e mulheres negras, como é o caso da Amaggi, por exemplo, com um percentual de 80% do quadro funcional composto por negros e 66,30% de ocupação do total de cargos de chefia.

TABELA 5 - NÚMERO DE COLABORADORES POR GÊNERO DAS 30 EMPRESAS SEGUNDO M&amp;M – MAIORES E MELHORES REVISTA EXAME DOS ANOS DE 2011, 2012 E 2013

EMPRESAS	2011				2012				2013			
	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %
	Total Empregados	Mulheres	Cargos Chefia	Mulheres	Total Empregados	Mulheres	Cargos Chefia	Mulheres	Total Empregados	Mulheres	Cargos Chefia	Mulheres
BRF	117.209	46.041	2.846	18,74	109.894	44.034		17,63	110.138	43.251	2.508	19,90
Copel	9.545	1.972		18,80	9.627	2.068		19,60	8.815	1.906		18,60
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	3.674	657		22	3.550	613		24,18	3030	473		24,50
Weg Equipamentos	20.917	5.521		5	22.323	4.962		5	23.798	5.529		5
Renner	14.035	10.112	962	52,20	14.881	10.767	1.130	54	15.317	10.938	1.178	56
Tractebel Energia S/A	1.084	139	118	3,70	1.082	150	114	0	1.125	162	122	0
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	81.918	13.860		14,40	85.065	14.536		15	86.108	14.377		15,40
Itaú Unibanco	108.392	62.544	15.814	42,35	91.037	53.726	13.597	54,47	88.910	52.993	14.126	50,78
Bradesco	104.684	51.266		47,30	103.385	51.013		47,50	100.489	49.781		48,00
Banco do Brasil	113810	46.878	34.533	34,80	114.182	47.204	35.972	35,30	112.216	46.580	35.972	35,16
Itaipu Binacional	3.395	595		8,40	3.458	635		6,93	3.283	619		7,43
Amaggi	3.965	591		9,65	4.108	659		10,17	3.965	670	80	8,49
Eletronorte	3.815	748	254	20,00	3.757	737	248	19,00	3.394	668	233	18,00
Caramuru	2.531	462		19,50	2.711	530		20	2.797	529		19,69
Infraero	13.802	4.187		28,77	14.121	4.332		32,39	13.080	3.996		29,22
Celg D	2.310	230		20,31	2.046	252		22,88	1.939	112		10,95
Eletrobras	28.544	5.412	2.043	19	28.437	5420	1.890	19	23.969	4557	1.783	0
Oi Móvel	13.224	5.297		25	15.146	6.329		25	18.947	6.442		25
Cemat	1.920	436		18,50	1.936	466		29,71	1.962	452		15,38
Paranapanema	2.351	N/D		N/D	2.348	262	199	5,33	2.495	271	186	5,91
Suzano	6.199	930	8	13	6.232	N/D		13,00	7800	N/D	N/D	N/D
Coelba	2.533	552		22	2.516	551		22	2.489	561		22
Chesf	5.659	1.175	N/D	17,50	5.631	1.167	N/D	18	4.427	909	N/D	18,10
Celp	1.661	352		25,36	1.694	375		22,14	1.722	406		24
Coelce	1.309	297	N/D	27	2657	660	N/D	27,3	2672	667	281	23
Cielo	1.470	640	151	31,79	1.417	630	139	31,65	1.525	673	204	33,82
Natura	6.885	4.406	N/D	N/D	6.683	4.277	733	N/D	6.655	4.249	781	54,55
Multiplus	N/D	N/D		N/D	150	87		49	183	98		44
Hering	8.501	5.975	N/D	N/D	8.834	6.250	N/D	0,00	9.314	6.675	N/D	0,00
Neoenergia	5.136				5.644	1.369		25	5.747	1464		25

FONTE: Elaboração própria

TABELA 6 - NÚMERO DE COLABORADORES POR ETNIA – NEGROS DAS 30 EMPRESAS SEGUNDO M&amp;M – MAIORES E MELHORES REVISTA EXAME DOS ANOS DE 2011, 2012 E 2013

EMPRESAS	2011				2012				2013			
	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %	N.º Empregados			Cargos de Chefia em %
	Total Empregados	Negros	Cargos Chefia	Negros	Total Empregados	Negros	Cargos Chefia	Negros	Total Empregados	Negros	Cargos Chefia	Negros
BRF	117.209	6.302	2.846	1,55	109.894	5.096		1,63	110.138	4.666	2.508	1,30
Copel	9.545	1.066		5,10	9.627	1.054		6,50	8.815	981		6,10
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	3.674	63		1	3.550	120		1,63	3030	97		1,50
Weg Equipamentos	20.917	3.327		10	22.323	3.602		2	23.798	4.578		2
Renner	14.035	3.918	962	0	14.881	4.331	1.130	0	15.317	4.068	1.178	0
Tractebel Energia S/A	1.084	-	118	-	1.082	-	114	-	1.125	0	122	-
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	81.918	18.468		24,90	85.065	20.158		25	86.108	20.908		25,20
Itaú Unibanco	108.392	14.416	15.814	5,77	91.037	13.118	13.597	6,36	88.910	17.288	14.126	12,71
Bradesco	104.684	22.813		19,20	103.385	24.188		20,10	100.489	23.941		20,60
Banco do Brasil	113810	25.485	34.533	20,46	114.182	26.583	35.972	21,34	112.216	26.851	35.972	21,66
Itaipu Binacional	3.395	259		1,54	3.458	257		3,50	3.283	263		3,42
Amaggi	3.965	3.077		30,80	4.108	3.201		53,80	3.965	3.166		66,30
Eletronorte	3.815	1.411	254	37,09	3.757	1.516	248	22,58	3.394	N/D	233	26,18
Caramuru	2.531	855		19,08	2.711	1.011		18,77	2.797	1.114		21,68
Infraero	13.802	4.654		32,04	14.121	4.758		27,77	13.080	4.403		31,01
Celg D	2.310	999		37,19	2.046	900		37,74	1.939	849		78,32
Eletrobras	28.544	N/D	2.043	N/D	28.437	N/D	1.890	N/D	23.969	N/D	1.783	N/D
Oi Móvel	13.224	-		-	15.146	-		-	18.947	-		-
Cemat	1.920	975		9,60	1.936	211		-	1.962	222		-
Paranapanema	2.351	N/D		N/D	2.348	N/D	199	N/D	2.495	N/D	186	N/D
Suzano	6.199	N/D	8	N/D	6.232	N/D		N/D	7800	N/D	N/D	N/D
Coelba	2.533	2.080		66	2.516	115		-	2.489	2.085		0
Chesf	5.659	N/D	N/D		5.631	383	N/D	N/D	4.427	N/D	N/D	N/D
Celp	1.661	533		24,64	1.694	583		-	1.722	583		0
Coelce	1.309	358	N/D	21	2657	657	N/D	17,9%	2672	668	281	N/D
Cielo	1.470	307	151	10,60	1.417	579	139	-	1.525	604	204	0
Natura	6.885	N/D	N/D	N/D	6.683	N/D	733	N/D	6.655	N/D	781	N/D
Multiplus	N/D	N/D		N/D	150	1		-	183	1		0
Hering	8.501	181	N/D	N/D	8.834	N/D	N/D	N/D	9.314	N/D	N/D	N/D
Neoenergia	5.136				5.644	3.073		N/D	5.747	3.170		N/D

FONTE: Elaboração própria

## 4.2 ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS

Para a análise da evolução das mulheres e dos negros em cargos de chefia das empresas da amostra selecionada, ao longo dos anos estudados: 2011, 2012 e 2013, foi utilizado o método da Estatística Descritiva: cálculo da média, mediana e divisão da amostra em quartis.

“Através da Estatística Descritiva entende-se melhor um conjunto de dados através de suas características. Sendo as três principais: valor representativo do conjunto de dados, exemplo: Média; medida de dispersão ou variação e a natureza ou forma da distribuição dos dados: sino, uniforme, assimétrica, ...”.(EECIS, 2007, aula 2).

A média é o centro do conjunto de dados, ponto de equilíbrio

- A média é afetada por valores discrepantes

O cálculo da média se dá pela fórmula:  $= \Sigma(x)/n$

Onde:  $\Sigma$  = Somatório de um conjunto de valores;

x = Valores individuais dos dados;

n = número de valores da amostra.

A mediana é o valor do meio do conjunto de dados

- A mediana não é afetada por valores discrepantes

O cálculo da mediana se faz da seguinte forma:

- a) disponha os valores em ordem (crescente ou decrescente);
- b) se o número de valores é ímpar, a mediana é o número localizado no meio da lista;
- c) Se o número é par, a mediana é a média dos dois valores do meio.

Os quartis dividem a distribuição em quatro partes iguais de 25%

- Temos assim 3 quartis numa distribuição

A divisão em quartis é feita da seguinte forma:

- d) O 1º Quartil (Q1), separa os 25% de dados inferiores
- e) O 2º Quartil (Q2), separa os 50% de dados inferiores
- f) O 3º Quartil (Q3), separa os 75% de dados inferiores



A análise da evolução das mulheres em cargos de chefia é demonstrada nas Tabelas 7, 8 e 9 abaixo:

Como a média calculada foi maior que a mediana em todos os anos, esta foi utilizada como comparativo para demonstrar a variação dos percentuais ao longo dos anos.

TABELA 7 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2011

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	3,70	Q1
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	5,00	
Itaipu Binacional	Elétrico	8,40	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	9,65	
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	13,00	
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	14,40	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	17,50	
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	18,50	
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	18,74	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	18,80	Q2
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	19,00	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	19,50	
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	20,00	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	20,31	
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	22,00	Q3
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	22,00	
Oi Móvel S/A	Telefonia	25,00	
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	25,36	
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	27,00	
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	28,77	
Cielo S/A	Serviços	31,79	Q4
Banco do Brasil S/A	Finanças	34,80	
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	42,35	
Banco Bradesco S/A	Finanças	47,30	
Lojas Renner S/A	Varejo	52,20	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	N/D	
Neoenergia S/A	Energia Elétrica	N/D	
Cia Hering	Industrial Textil	N/D	
Múltiplos S/A	Serviços	N/D	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2011, a média calculada foi 22,60% e a mediana 20,00%. A diferença se deu porque algumas empresas (4º quartil – 25% mais) com percentual alto puxam a média para cima. A comprovação é que a maioria das empresas da amostra, 16 empresas estão abaixo da média, apenas 9 empresas estão acima da média, algumas com percentuais bem elevados de 35% a 52%. Estas são compostas basicamente

pelos bancos: Banco do Brasil, Itaú e Bradesco e Lojas Renner, que pode ser considerada uma empresa basicamente dedicada a mulher.

Em 2011, 5 empresas não disponibilizaram as informações de mulheres em cargos de chefia no Balanço Social e ou Relatório Anual.

TABELA 8 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2012

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	0,00	Q1
Cia Hering	Industrial Textil	0,01	
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	5,00	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	5,33	
Itaipu Binacional	Elétrico	6,93	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	10,17	
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	13,00	
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	15,00	
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	17,63	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	18,00	
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	19,00	Q2
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	19,26	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	19,60	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	20,00	
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	22,00	
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	22,14	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	22,88	
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	24,18	
Oi Móvel S/A	Telefonia	25,00	
Neoenergia S/A	Energia Elétrica	25,00	Q3
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	27,30	
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	29,71	
Cielo S/A	Serviços	31,65	
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	32,39	
Banco do Brasil S/A	Finanças	35,30	Q4
Banco Bradesco S/A	Finanças	47,50	
Multiplus S/A	Serviços	49,00	
Lojas Renner S/A	Varejo	53,80	
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	54,47	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2012, houve um breve aumento da média calculada, agora em 23,15% e da mediana em 22,00%. A diferença se deu pelo mesmo motivo de 2011, algumas empresas (4º quartil – 25% mais) com percentual alto puxam a média para cima. Um número maior de empresas, 17 estão abaixo da média e 12 estão acima da média, algumas com percentuais ainda mais altos, quando comparados a 2011, de 25% a 54%.

O número de empresas que não divulgaram as informações no Balanço Social ou Relatório Anual em 2012 caiu significativamente, apenas 1 empresa da amostra, o que também colabora para o aumento mencionado.

As empresas com maior percentual de mulheres em cargos de chefia continuam sendo compostas pelos bancos: Banco do Brasil, Itaú e Bradesco, 35% a 54%, Lojas Renner 54% e a Aeroportuária Infraero com 32%.

TABELA 9 - MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA - 2013

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	0,00	Q1
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	0,00	
Cia Hering	Industrial Textil	0,01	
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	5,00	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalúrgia	5,91	
Itaipu Binacional	Elétrico	7,43	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	8,49	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	10,95	
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	15,38	Q2
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	15,40	
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	18,00	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	18,10	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	18,60	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	19,69	
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	19,90	
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	22,00	Q3
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	23,00	
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	24,00	
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	24,50	
Oi Móvel S/A	Telefonia	25,00	
Neoenergia S/A	Energia Elétrica	25,00	
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	29,22	
Cielo S/A	Serviços	33,82	Q4
Banco do Brasil S/A	Finanças	35,16	
Multiplus S/A	Serviços	44,00	
Banco Bradesco S/A	Finanças	48,00	
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	50,78	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	54,55	
Lojas Renner S/A	Varejo	55,70	
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2013, a média voltou a baixar, calculada em 22,68% e a mediana em 19,90%. A razão da média estar maior que a mediana se dá pelo mesmo motivo, algumas empresas (4º quartil – 25% mais) com percentual alto puxam a média para cima. O número de empresas da amostra abaixo da média caiu para 16 e 13 estão acima da média, algumas com percentuais elevados de 23% a 56%.

As empresas que divulgaram as informações em 2012 permaneceram divulgando em 2013, com exceção da Suzano. A Natura que não divulgou os dados em

2012, passou a divulgar em 2013. Com isso, o número de empresa que não continha as informações permaneceu o mesmo de 2012, apenas 1 da amostra.

Os bancos: Banco do Brasil, Itaú e Bradesco, permanecem sendo um dos maiores ramos com percentual maior de mulheres em cargos de chefia, de 35% a 51%, abaixo apenas das empresas dedicadas a mulher: Natura e Lojas Renner, com percentuais de 56% e 55%.

A análise da evolução dos negros em cargos de chefia é demonstrado nas tabelas 10, 11 e 12 a seguir:

Quanto a análise feita para os negros, pode-se observar em dois anos : 2011 e 2012, a mediana acima da média. Apenas em 2013 a média superou a mediana. Isto se deu porque várias das empresas tem percentuais baixíssimos, 0,5% a 5%, de negros em cargos de chefia, o que trouxe a média para baixo.

O comparativo utilizado como referência, para medir a variação dos negros em cargos de chefia ao longo dos anos foi a média, em conformidade com a análise feita para as mulheres.

TABELA 10 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA – 2011

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Lojas Renner S/A	Varejo	0,53	Q1
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	1,00	
Itaipu Binacional	Elétrico	1,54	
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	1,55	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	5,10	
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	5,77	Q2
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	9,60	
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	10,00	
Cielo S/A	Serviços	10,60	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	19,08	
Banco Bradesco S/A	Finanças	19,20	
Banco do Brasil S/A	Finanças	20,46	Q3
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	21,00	
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	24,64	
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	24,90	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	30,80	
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	32,04	Q4
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	37,09	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	37,19	
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	66,00	
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	-	
Oi Móvel S/A	Telefonia	-	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	-	
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	N/D	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	N/D	
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	N/D	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	N/D	
Multipius S/A	Serviços	N/D	
Cia Hering	Industrial Textil	N/D	
Neoenegia S/A	Energia Elétrica	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2011, a média calculada foi de 18,9% e a mediana 19,14%.

Das 30 empresas da amostra, apenas 20 divulgaram os dados referente aos negros em seu Balanço Social e ou Relatório Anual. Destas, 5 empresas tem percentuais baixíssimos de negros em cargos de chefia, 0,5% a 5%. O número de empresas abaixo da média é 9, com percentuais de até 11% e 11 empresas tem percentuais acima da média, de 19% a 37%. Dentre estas estão os bancos e as companhias de eletricidade e energia.

A empresas da amostra que lideram com os maiores percentuais de negros em cargos de chefia em 2011, são as Cias de Eletricidade e Energia, sendo destaque a Coelba com 66%. Nestas empresas, sediadas no Norte e Nordeste do país, onde o predomínio da população é negra, a grande maioria do quadro funcional é também composto por negros (tabela 9).

TABELA 11 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA - 2012

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Lojas Renner S/A	Varejo	0,71	Q1
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	1,63	
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	1,63	
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	2,00	
Itaipu Binacional	Elétrico	3,50	Q2
Itaú Unibanco Banco Múltiplo S/A	Finanças	6,36	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	6,50	
Companhia Energética do Ceará – Coelce	Energia Elétrica	17,90	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	18,77	Q3
Banco Bradesco S/A	Finanças	20,10	
Banco do Brasil S/A	Finanças	21,34	
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	22,58	
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	25,00	Q4
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	27,77	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	37,74	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	53,80	
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	-	Q4
Oi Móvel S/A	Telefonia	-	
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	-	
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	-	
Companhia Energética de Pernambuco – Celp	Energia Elétrica	-	Q4
Cielo S/A	Serviços	-	
Multipius S/A	Serviços	-	
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	N/D	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	N/D	Q4
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	N/D	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	N/D	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	N/D	
Cia Hering	Industrial Textil	N/D	Q4
Neoenegia S/A	Energia Elétrica	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2012, a média calculada foi de 16,7% e a mediana 18,34%.

Das 30 empresas da amostra, apenas 16 divulgaram os dados dos negros em seu Balanço Social e ou Relatório Anual, o que corroborou para a diminuição do cálculo da média e da mediana. Destas, 5 empresas continuam com percentuais baixíssimos, ainda inferiores a 2011, 0,7% a 3%, de negros em cargos de chefia. As empresas abaixo da média são 7, com percentuais de apenas 6,5% e; 9 empresas estão acima da média, com percentuais de 18% a 38%. Dentre estas, continuam líderes as companhias de eletricidade e energia e os bancos.

A empresas da amostra que lideram com os maiores percentuais de negros em cargos de chefia em 2011, são as Cias de Eletricidade e Energia, sendo destaque em 2012 a Amaggi com 54%. A empresa que teve destaque em 2011, Coelba com 66%, deixou de publicar as informações em 2012. As empresas líderes, na maioria, continuam sendo as sediadas no Norte e Nordeste do país, com a maioria do quadro funcional e da população composta por negros (tabela 9).

TABELA 12 - NEGROS EM CARGOS DE CHEFIA – 2013

NOME	SETOR ECONOMIA	CARGOS DE CHEFIA EM %	QUARTIL
Multiplus S/A	Serviços	0,00	Q1
Lojas Renner S/A	Varejo	0,79	
Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia Coelba	Energia Elétrica	1,00	
BRF - Brasil Foods S/A	Alimentos	1,30	
Celesc Centrais Elétricas de Santa Catarina S.A	Energia Elétrica	1,50	
Weg Equipamentos Elétricos S/A	Bens de Capital	2,00	Q2
Itaipu Binacional	Elétrico	3,42	
Copel -Cia Paranaense de Energia	Energia Elétrica	6,10	
Itaú Unibanco Banco Multiplo S/A	Finanças	12,71	
Cielo S/A	Serviços	18,88	
Banco Bradesco S/A	Finanças	20,60	Q3
Banco do Brasil S/A	Finanças	21,66	
Caramuru Alimentos S/A	Alimentos	21,68	
Petrobras Petróleo Brasileiro S.A	Energia	25,20	
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S.A. Eletronorte	Energia Elétrica	26,18	
Companhia Energética de Pernambuco - Celp	Energia Elétrica	28,00	Q4
Infraero Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária	Aeroportuário	31,01	
Amaggi Exportação e Importação Ltda	Atacado	66,30	
Celg Distribuição S/A	Energia Elétrica	78,32	
Tractebel Energia S/A	Energia Elétrica	-	
Oi Móvel S/A	Telefonia	-	
Cemat Centrais Elétricas Matogrossenses S/A	Energia Elétrica	-	
Eletrobrás Centrais Elétricas Brasileiras S/A	Energia Elétrica	N/D	
Paranapanema S/A	Siderurgia e Metalurgia	N/D	
Suzano Papel e Celulose S/A	Celulose	N/D	
Companhia Hidro Elétrica do São Francisco - Chesf	Energia Elétrica	N/D	
Companhia Energética do Ceará - Coelce	Energia Elétrica	N/D	
Natura Cosméticos S/A	Cosméticos	N/D	
Cia Hering	Industrial Textil	N/D	
Neoenergia S/A	Energia Elétrica	N/D	

FONTE: Elaboração própria

Em 2013, a média calculada teve uma alta 19,3% e a mediana foi de 18,88%, baixando quando comparada a 2012.

O número de empresas da amostra que divulgaram os dados referente aos negros, em seu Balanço Social e ou Relatório Anual, foi de 19. O número de empresas com percentuais baixíssimos, aumentou para 7, com percentuais de 0% a 3%, de negros em cargos de chefia. As empresas abaixo da média são 10, com percentuais de 0% a 18,88. As empresas acima da média continuam sendo as 9 do ano anterior, com percentuais de 22% a 31%, dentre elas continuam líderes as companhias de eletricidade e energia e os bancos.

As empresas da amostra com os maiores percentuais de negros em cargos de chefia em 2013, são as Cias de Eletricidade e Energia, sendo destaque a Amaggi com 66% e a Coelba com 78%, que voltou a divulgar as informações em 2013. As empresas líderes, na maioria, com exceção dos bancos, continuam sendo as sediadas no Norte e Nordeste do país, com a maioria do quadro funcional e da população composta por negros (tabela 9).

#### 4.3 CONCLUSÃO DA ANÁLISE DE DADOS

A intenção da análise proposta neste trabalho foi de demonstrar que ainda em dias atuais, mesmo com todo efeito da globalização e da divulgação dos programas de diversidade e inclusão, quando se fala em questões de gênero e raça no contexto organizacional ainda existem discriminações por sexo e etnias.

O número de mulheres vem crescendo ao longo dos anos nas organizações brasileiras porém, quando comparados os cargos ocupados entre homens e mulheres, percebe-se que mesmo com este avanço ainda está longe a garantia de equidade salarial e de assensão a carreira entre mulheres e homens.

Em muitas das empresas que trata este estudo, observa-se diferenças salariais significativas entre homens e mulheres, desde os cargos mais baixos: da produção a administração até cargos de chefia. Este só tem equiparação quando comparado no alto escalão, porém raras são as empresas que tem mulheres ocupando estes cargos.

O percentual médio de mulheres em cargos de chefia entre as empresas estudadas é de 18%, o que prova a supremacia masculina.

Os bancos estudados: Itaú, Bradesco e Banco do Brasil, são uma exceção ao número acima, estes tem em média 42% do seu quadro de chefia composto por mulheres, porém ainda prevalece o número de homens e quando a comparação é para cargos de alto escalão, percebe-se a escassez de mulheres igualando-se as demais empresas.

Uma empresa da amostra selecionada é voltada para o público feminino, Lojas Renner, nesta nota-se a maioria de mulheres tanto no quadro funcional, em média 72%, quanto nos cargos de gestão da empresa, em média 54%.

No que trata a abordagem aos negros, percebe-se um pequeno avanço ao longo dos anos, porém o número de funcionários é pequeno em relação a raça branca predominante. Estes ocupam pouquíssimas posições de chefia, em média 13% do total dos cargos de chefia disponibilizados pelas empresas da amostra, nos anos estudados.

Em cargos de alto escalão raríssimas são as empresas da amostra estudada que possuem pessoas da raça negra, e estes em nenhum dos anos estudados fizeram parte da alta administração e/ou conselho administrativo.

Dados do Dieese, mostram as diferenças nas remunerações salariais entre negros e não-negros, estes ainda nos dias atuais são mais numerosos em cargos operacionais, chão de fábrica, do que em cargos administrativos nas organizações brasileiras.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No estudo feito pode-se observar que mesmo em dias atuais há diferenciação entre gênero e raça nas organizações brasileiras no que tange o trabalho da mulher e do negro, principalmente em cargos de chefia.

Mesmo com a crescente no quadro feminino nas organizações e apesar da porcentagem de mulheres nos cargos de chefia ter aumentado ao longo dos anos, a mulher tem dificuldade na ascensão profissional. Os cargos de gerência são os que as mulheres chegam mais comumente, porém a ocupação feminina em cargos de alto escalão nas companhias (diretoria e conselhos) ocorrem menos frequentemente, nestes a participação feminina tem sido considerada discreta.

Mesmo com a constatação de que o número de mulheres nas universidades é superior ao número de homens (IBGE, 2010), não é notado correspondência com o mercado de trabalho, as mulheres continuam ocupando cargos de menor relevância ou, quando conquistam a igualdade de cargos nas empresas o salário não corresponde ao salário pago ao gênero masculino.

Quanto ao estudo de raça abordando os negros, há dificuldade na obtenção de informações para a análise, nem todas as empresas divulgam no Balanço Social ou nas informações dos Relatório Anual a composição do quadro funcional por raça e número de pessoas negras em posição de chefia.

Na análise das empresas da amostra selecionada que fazem esta divulgação, notou-se um pequeno avanço nos anos utilizados para a análise 2011 a 2013 e quando comparado ao histórico do passado. No Brasil o progresso do negro quanto a ascensão a carreira nas organizações, ainda esbarra em questões de preconceito racial. A participação do indivíduo negro nas organizações brasileiras é considerada pequena quando comparada aos não-negros e raríssimas são as empresas brasileiras que tem homens e mulheres negras em cargos de chefia. Em cargos de alto escalão na amostra estudada, esta participação é quase sempre nula.

O estudo relata também a dificuldade da ocupação acadêmica por parte dos negros devido a descaracterização do sistema de cotas que hoje beneficia o carente e não mais o negro. Para que o indivíduo negro usufrua deste benefício não basta a característica de cor e raça, este também deve ser comprovado carente.

Este estudo reforça a carência da expansão do tema diversidade na cultura das organizações e demonstra a superficialidade da tratativa do tema pelas empresas brasileiras.

Comprova que o impeditivo na tratativa do tema diversidade nas organizações, deve-se a questões raciais e preconceituosas que não são tratadas abertamente no país. Há uma maquiagem que mascara estas questões e que partem do pressuposto de que elas não existem, num país onde predomina a miscigenação de povos e raças. Porém os números e estatísticas dos vários estudos e instituições que embasaram este trabalho comprovam a existência destes fatores que ainda são barreiras para a ascensão destes grupos no ambiente organizacional brasileiro.

Questões de racismo e preconceito continuam sendo impeditivos no ambiente organizacional das empresas brasileiras, na equiparação da participação feminina e do indivíduo da raça negra em ocupação de cargos de chefia e alto escalão nas organizações.

Espera-se que num futuro próximo o tema diversidade ganhe a proporção e tenha a tratativa adequada pelas organizações e pela sociedade brasileira no sentido de valorizar as competências e a capacitação profissional e intelectual do indivíduo, independente dos fatores de gênero, raça, cor, e demais fatores excludentes que tratam a diversidade e a inclusão social.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.44, n.3, p.20-29, 2004.

BARBOSA, Livia. A diversidade no seu devido lugar. Ética. **Exame**, edição 754, p.40-42, 2001.

BARRETT, Richard. **Libertando a alma da empresa**: como transformar a organização numa entidade viva. São Paulo: Cultrix, 2000.

BETIOL, Maria Irene Stocco. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Anpad, 2000.

BOWEN, William G.; BOK, Derek. **O curso do rio**: um estudo sobre a ação afirmativa no acesso à universidade. Tradução de Vera Ribeiro. Revisão de Carlos Hasenbalg. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

BRASIL, Lemuel; PEREIRA, Antônio Nunes; MACHADO, Vandresa Lúcia. A inserção do gênero feminino na empresa vis-à-vis a participação feminina na população economicamente ativa: um estudo de caso da Companhia Energética do Paraná (COPEL). **GES**, v.3, n.5, p.95-115, jan./jun. 2009.

BRUNSTEIN, Janette; JAIME, Pedro. Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **RAE-eletrônica**, v.8, n.2, art. 9, jul./dez. 2009.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007.

CARDOSO, João Antonio da Silva; FARIAS FILHO; José Rodrigues de; CARDOSO, Munique Maria da Silva; DEIRO, Ricardo M.; OLIVEIRA, Ualison R. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade das empresas de contabilidade e auditoria. **Pensar Contábil**, v.9, n.36, p.4-6, 2007.

CARVALHO, Marília G.; TREVISAN, Lino. **Relações interculturais entre trabalhadores brasileiros e alemães na VW-AUDI de S. José dos Pinhais/PR**, 2000.

COSTA, Patricia de Souza; SOUZA, Simone Dias de. Análise empírica da evolução dos indicadores do balanço social no período de 2000 a 2004: o caso da Petrobrás. In: Disponível em: CONGRESSO USP DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE, 3., 2006. São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2006. p.1-16. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/web/artigos32006/514.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2015.

COX, Taylor. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

COX JR., T.; BLAKE, S. Managing diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v.5, n.3, p.45-57, 1991.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (DIEESE). Mapa do negro no mercado de trabalho no Brasil: Regiões Metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e no Distrito Federal. **Relatório de Pesquisa ao INSPIR - Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial**, jun. 1999.

\_\_\_\_\_. Os negros no mercado de trabalho: regiões metropolitanas de São Paulo, Salvador, Recife, Fortaleza, Belo Horizonte, Porto Alegre e no Distrito Federal. **Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego**, nov. 2013. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisePED/2013/2013pednegrosmet.pdf>>. Acesso em: 21 maio 2015.

DICIONARIO AURELIO. 2001. Disponível em: <**Erro! A referência de hiperlink não é válida.**>. Acesso em: 15 fev. 2015.

EECIS: **Medidas de tendência central**, 2007. Disponível em: <[http://www.eecis.udel.edu/~portnoi/classroom/prob\\_estatistica/2007\\_1/lecture\\_slides/aula02.pdf](http://www.eecis.udel.edu/~portnoi/classroom/prob_estatistica/2007_1/lecture_slides/aula02.pdf)>. Acesso em 27 maio 2015.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Nacional, 1965.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista Administração de Empresa**, São Paulo, v.40, n.3, p.18-25, jul./set. 2000.

FREYRE, Gilberto. **Casa grande e senzala**. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 2002. (Intérpretes do Brasil).

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e anti-racismo no Brasil**. São Paulo: Ed.34, 1999.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

HASENBALG, Carlos Alfredo. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas. **Pesquisa Mensal de Emprego - PME**, 08 mar. 2012. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp\\_2012.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento., **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2012-2013**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. **Síntese de Indicadores 2013**. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013/sintese\\_defaultxls.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2013/sintese_defaultxls.shtm)>. Acesso em: 28 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Estatísticas de gênero mostram como as mulheres vêm ganhando espaço na realidade socioeconômica do país. **Sala de Imprensa**, 31 out. 2014. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2747>>. Acesso em: 20 nov. 2014.

\_\_\_\_\_. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?id=1&idnoticia=2296&t=censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao&view=noticia>>. Acesso em: 21 maio 2015.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2002.

JACCOUD, Luciana. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In: THEODORO, Mário (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: Ipea, 2008.

JAPIASSU, Hilton. **As paixões da ciência: estudos de história das ciências**. 2.ed. São Paulo: Letras & Letras, 1999.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MORRISON, Ann M.; von GLINOW, Mary A. Women and minorities in management. **American Psychologist**, v.45, n.2, p.200-208, Feb. 1990.

MUNANGA, Kabengele. Anti-racismo no Brasil. In: MUNANGA, K. (Org.). **Estratégias e políticas de combate à discriminação racial**. São Paulo: Edusp, 1996.

MUNANGA, Kabengele. Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil - um ponto de vista em defesa de cotas. **Revista Espaço Acadêmico**, ano II, n.22, mensal, mar. 2003. ISSN 1519.6186. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/22cmunanga>>. Acesso em: 20 fev. 2005.

ROSA, Alexandre Reis. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. **RAC**, Rio de Janeiro, v.18, n.3, art. 1, p.240-260, maio/jun. 2014.

ROSALDO, M.; LAMPHERE, L. **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 62p. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005.

SANTOS, Sales Augusto dos. Ação afirmativa e mérito individual. In: SANTOS, Renato Emerson dos; LOBATO, Fátima. **Ações afirmativas: políticas públicas contra as desigualdades raciais**. São Paulo: DP&A, 2003.

SCHWARCZ, Lilian. **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SCOTT, J. **Gender and politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988.

SOARES, V. **Ações afirmativas para mulheres na política e no mundo do trabalho no Brasil**. In: BENTO, M. A. S. Ação afirmativa e diversidade no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e racismo**: uma comparação Brasil-Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997.

STEIL, Andrea Veléria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**, São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set. 1997.

TELLES, Edward Eric. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, Fundação Ford, 2003.

THOMAS, D. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, v.74, n.5, p.79-90, Sept./Oct. 1996.

THOMAS JR., R. R. **Beyond Race and Gender**: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity. New York: AMACON, 1991.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço social**: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. São Paulo: Atlas, 2001.

TOURAINÉ, Alain. **O mundo das mulheres**. Petrópolis: Vozes, 2007.

VALIAN, Virginia. **Why So Slow?**: The advancement of woman. Cambridge, A: MIT Press, 1998.

XAVIER, Elton Dias; XAVIER, Solange Procópio. Políticas de ação afirmativa e relações raciais no Brasil e nos Estados Unidos. **Desenvolvimento em Questão**, v.7, n.14, p.43-87, 2009.

## **ANEXOS**



## Composição do quadro de pessoal<sup>(1)</sup> | GRI LA13|

Categorias	Total	Feminino	Masculino	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos
Diretores	56	8	48	0	41	15
Gerentes	516	104	412	11	449	56
Supervisores/Coordenadores	2.274	421	1.853	262	1.864	148
Administrativos <sup>(2)</sup>	20.483	7.571	12.912	7.964	11.740	779
Operacionais	93.880	37.939	55.941	41.727	46.778	5.375
<b>Total</b>	<b>117.209</b>	<b>46.043</b>	<b>71.166</b>	<b>49.964</b>	<b>60.872</b>	<b>6.373</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>43%</b>	<b>52%</b>	<b>5%</b>

(1) Dados somente de funcionários atuantes no Brasil, com exceção do número de diretores que inclui também os que atuam no exterior

(2) Inclui dados de assessores (relatado em separado no Relatório Anual 2010)

processos de venda ou fusão, entidades representativas laborais e lideranças das unidades são previamente comunicadas, mas os acordos coletivos não preveem prazos ou processos de notificação sobre essas alterações. Todos os funcionários são representados por sindicatos e, em 2011, não foram registradas interrupções na produção devido a greves ou outro tipo de paralisação. | GRI LA5, LA4, FP3|

### Remuneração e benefícios

A BRF acredita que a previdência complementar é um benefício importante para o futuro de seus funcionários e dependentes. Em 2011, conduziu o Projeto de Harmonização dos Planos de Previdência, para avaliar e redefinir a estrutura de administração dos planos oferecidos pela Perdigão e pela Sadia. Foram preservados todos os direitos e todas as regras dos benefícios que eram mantidos pela Perdigão Sociedade de Previdência Privada e pela Fundação Attilio Fontana, e criado um novo plano a ser oferecido a todos os funcionários que ainda não possuem plano de previdência patrocinado pela Companhia.

Após a conclusão do Projeto de Harmonização, uma nova entidade, a Brasil Foods Sociedade de Previdência Privada (BFPP) passará a administrar quatro planos, todos de caráter voluntário e independentes do ponto de vista patrimonial e contábil (planos I, II, III e FAF). Os dois primeiros são estruturados na modalidade de contribuição variável e estão fechados para adesões. O Plano III, criado em 2011, é de contribuição definida; e o FAF é de benefício definido.

No final de 2011, 13.791 funcionários participavam dos Planos I, II e III, que oferecem como benefícios aposentadorias normal, antecipada e por invalidez, pensão por morte e benefício proporcional. Já o FAF possuía 16.513 participantes. Esse plano é avaliado anualmente pela Mercer Human Resource Consulting e, em virtude de sua situação superavitária, tanto as patrocinadoras quanto os participantes não aportam contribuições para o seu custeio previdenciário desde o início de 2010, restringindo-se a recursos para o custeio de despesas administrativas. Em 2011, para a cobertura das despesas referentes ao plano FAF, as patrocinadoras contribuíram com valores mensais correspondentes a 0,54% dos salários dos participantes. | GRI EC3|

## Saúde e segurança no trabalho

O programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) obteve avanços significativos em 2011. O objetivo central é educar e garantir o comprometimento dos funcionários com a redução de acidentes ou doenças de trabalho. Iniciado em 2006, o programa é estratégico e representa um processo fundamental para a Companhia firmar-se em um novo patamar em sua cultura de prevenção de acidentes. Como resultado desse trabalho, em 2011 houve redução média de 38,9% na Taxa de Frequência de Acidentes com afastamento, incluindo acidentes de trajeto: 3,06 em comparação a 5,01, em 2010. A meta é alcançar uma redução anual de 10%.

O estímulo à adoção de comportamento seguro e à correção de eventuais situações de risco no ambiente de trabalho é o foco das atividades de treinamento que integram o SSMA, que abrangeram 47.113 pessoas em 2011.

São ainda mantidos vários programas para assegurar melhores condições de saúde e segurança, a exemplo de prevenção e educação sobre dependência química, reabilitação profissional, ergonomia participativa e diálogos de saúde e segurança, além de requisitos legais, como controle médico e saúde ocupacional. Outra iniciativa é o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), que procura tornar o ambiente mais saudável por meio de atividades como ginástica laboral, centro de condicionamento físico e reabilitação profissional, e melhoria contínua nos ambientes de trabalho. | GRI LA8|

O SSMA também é abordado em grande parte dos acordos com sindicatos no que se refere a equipamentos de proteção individual (EPIs), utilização de uniformes e instrumentos de trabalho, prevenção de doenças, composição e atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas), entre outros. O direito de recusar trabalho inseguro, embora não conste nos acordos

## Balanço social/Ibase – proforma

1. Base de cálculo		2011 (Valor em R\$ milhões)		2010 (Valor em R\$ milhões)			
Receita líquida (RL)		25.706		22.681			
Resultado operacional (RO)		1.522		1.001			
Folha de pagamento		3.948		3.525			
2. Indicadores sociais internos		Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		147,45	3,73%	0,57%	128,10	3,63%	0,56%
Encargos sociais compulsórios		761,18	19,28%	2,96%	836,30	23,72%	3,69%
Previdência privada		13,11	0,33%	0,05%	11,53	0,33%	0,05%
Saúde		100,70	2,55%	0,39%	85,41	2,42%	0,38%
Segurança e saúde no trabalho		6,36	0,16%	0,02%	14,29	0,41%	0,06%
Educação, capacitação e desenvolvimento profissional		12,44	0,32%	0,05%	9,25	0,26%	0,04%
Transportes		90,10	2,28%	0,35%	90,99	2,58%	0,40%
Cultura		-	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Creches ou auxílio-creche		1,52	0,04%	0,01%	1,28	0,04%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados		50,40	1,28%	0,20%	23,13	0,66%	0,10%
Outros		26,11	0,66%	0,10%	26,50	0,75%	0,12%
Total - indicadores sociais internos		1.209,37	30,63%	4,70%	1.226,78	34,80%	5,41%
3. Indicadores sociais externos		Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Educação		0,52	0,03%	0,00%	0,85	0,08%	0,00%
Cultura		1,50	0,10%	0,01%	0,00	0,00%	0,00%
Saúde e saneamento		-	0,00%	0,00%	0,03	0,00%	0,00%
Esporte		4,73	0,31%	0,02%	1,20	0,11%	0,01%
Combate à fome e segurança alimentar		-	0,00%	0,00%	0,01	0,00%	0,00%
Outros		0,31	0,02%	0,00%	0,14	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade		7,06	0,46%	0,03%	2,23	0,22%	0,01%
Tributos (excluídos encargos sociais)		3.103,41	203,90%	12,07%	2.966,58	196,00%	13,08%
Total - Indicadores sociais externos		3.110,47	204,37%	12,10%	2.968,81	197,00%	13,09%
4. Indicadores ambientais		Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa		146,17	9,60%	0,57%	144,14	14,40%	0,64%
Investimentos em programas e/ou projetos externos		-	0,00%	0,00%	-	-	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente		146,17	9,60%	0,57%	144,14	14,40%	0,64%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%		( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%			
5. Indicadores do corpo funcional		2011		2010			
Nº de empregados(as) ao final do período		117.209		113.710			
Nº de admissões durante o período		29.651		37.099			
Nº de aprendizes		N.D		551			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		12.301		13.267			
Nº de estagiários(as)		299		454			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		15.116		11.206			
Nº de mulheres que trabalham na empresa		46.041		44.134			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		18,74%		15,55%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		6.302		18.491			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		1,55%		4,73%			
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		1.445		1.154			
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2011		Metas 2012			
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		55,39 vezes		N.D			
Número total de acidentes de trabalho		690		N.D			
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)		( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)			
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) (x) todos (as) + Cipa		( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) (x) todos (as) + Cipa			
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		( ) não se envolve ( ) segue as normas da OIT (x) incentiva e segue a OIT		( ) não se envolverá ( ) seguirá as normas da OIT (x) incentivará e seguirá a OIT			
A previdência privada contempla:		( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)		( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)			
A participação dos lucros ou resultados contempla:		( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)		( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)			
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos		( ) não serão considerados ( ) serão sugeridos (x) serão exigidos			
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva		( ) não se envolve ( ) apoia (x) organizará e incentivará			
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na empresa: N.D no Procon: 17 na Justiça: 67		N.D N.D			
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		na empresa: 100% no Procon: 35,29% na Justiça: 8%		na empresa: 100%			
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ milhões):		10.519		N.D			
Distribuição do Valor Adicionado (DVA)		36% governo / 36% funcionários(as) / 16% terceiros / 13% acionistas		N.D			

Os valores referentes à folha de pagamento 2010 incluía também despesas com processos trabalhistas e mão de obra terceiriza. Devido a mudanças no plano de contas, esses valores não fazem mais parte dos gastos com pessoal direto e indireto. Todos os valores referentes aos Indicadores do Corpo Funcional, referem-se somente às operações no Brasil.

## Funcionários por região | GRI LA1|

Região		2011 (%)	Nº de Funcionários por região 2012	2012 (%) funcionários	Nº de terceiros por região 2012	2012 (%) terceiros
Brasil <sup>1</sup>	Norte	0,3%	342	0,30%	9	0,09%
	Nordeste	4,2%	3.784	3,28%	411	4,04%
	Centro Oeste	22,9%	27.529	23,84%	2.598	25,56%
	Sudeste	16,9%	19.802	17,15%	1.558	15,33%
	Sul	54,1%	59.946	51,91%	5.590	54,99%
Exterior	América Latina	1,6%	3.059	2,65%	ND	ND
	Europa		660	0,57%	ND	ND
	Ásia		311	0,27%	ND	ND
	Expatriados <sup>2</sup>		57	0,05%	ND	ND
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>115.490</b>	<b>100%</b>	<b>10.166</b>	<b>100%</b>	

<sup>1</sup> Total de funcionários atuantes no Brasil (soma de funcionários por tempo determinado, tempo indeterminado, estagiários e aprendizes).

<sup>2</sup> Funcionários brasileiros que atuam fora do Brasil.

## Funcionários por gênero e faixa etária | GRI LA13|

Categorias	Total	Masculino	Feminino	Até 30 anos	De 30 a 50 anos	Mais de 50 anos
Diretores	52	46	6	0	36	16
Gerentes	519	418	101	8	454	57
Supervisores/coordenadores	2.110	1.746	364	246	1.741	123
Administrativos <sup>2</sup>	10.903	5.830	5.073	4.913	5.581	409
Operacionais	96.320	57.830	38.490	41.377	49.751	5.192
Estagiários e aprendizes	1.499	744	755	1.480	19	0
<b>Total<sup>1</sup></b>	<b>111.403</b>	<b>66.614</b>	<b>44.789</b>	<b>48.024</b>	<b>57.582</b>	<b>5.797</b>
<b>Percentual</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>43%</b>	<b>52%</b>	<b>5%</b>

<sup>1</sup> A BRF ainda não monitora essa informação por gênero.

<sup>2</sup> Em cumprimento ao Termo de Compromisso de Desempenho (TCD), assinado com o CADE, 8.849 funcionários foram transferidos para a empresa que adquiriu os ativos BRF.

## Rotatividade (média mensal)<sup>1</sup> | GRI LA2|

Rotatividade	2010	2011	2012
Funcionários desligados	33.996	31.035	35.385
Funcionários transferidos pelo TCD <sup>2</sup>	NA	NA	8.849
Rotatividade (%) <sup>3</sup>	2,33%	2,07%	2,34%

<sup>1</sup> Total de funcionários atuantes no Brasil (soma de funcionários por tempo determinado, tempo indeterminado, estagiários e aprendizes)

<sup>2</sup> Em cumprimento ao Termo de Compromisso de Desempenho (TCD), assinado com o CADE, 8.849 funcionários foram transferidos para a empresa que adquiriu os ativos BRF.

<sup>3</sup> A taxa de rotatividade foi contabilizada sem os funcionários transferidos pelo TCD.

## Salário-base mulheres/homens<sup>1</sup> | GRI LA14|

Função	2012
Diretores	0,96
Gerentes	0,95
Supervisores/Coordenadores	1,03
Administrativos	0,91
Operacionais	0,82

<sup>1</sup> Proporção entre o salário base para mulheres e o salário base para homens em cada categoria funcional

## BALANÇO SOCIAL/IBASE

1.Base de cálculo		2012 (Valor em R\$ milhões)		2011 (Valor em R\$ milhões)		
Receita líquida (RL)		28.517		25.706		
Resultado operacional (RO)		871		1.522		
Folha de pagamento (FBP)		4.134		3.948		
2.Indicadores sociais internos	Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	171,70	4,15%	0,60%	147,45	3,73%	0,57%
Encargos sociais compulsórios	854,40	20,69%	3,00%	761,18	19,28%	2,96%
Previdência privada	15,30	0,37%	0,05%	13,11	0,33%	0,05%
Saúde	117,80	2,85%	0,41%	100,70	2,55%	0,39%
Segurança e saúde no trabalho	5,00	0,12%	0,02%	6,36	0,16%	0,02%
Educação, capacitação e desenvolvimento profissional	20,00	0,48%	0,07%	12,44	0,32%	0,05%
Transportes	100,60	2,43%	0,35%	90,10	2,28%	0,35%
Cultura	-	0,00%	0,00%	0,00	0,00%	0,00%
Creches ou auxílio-creche	3,50	0,08%	3,50%	1,52	0,04%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados	103,70	2,51%	0,36%	50,40	1,28%	0,20%
Outros	29,50	0,71%	0,10%	26,11	0,66%	0,10%
Total - indicadores sociais internos	1.421,50	34,39%	4,98%	1.209,37	30,63%	4,70%
3.0 Indicadores sociais externos	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	0,10	0,01%	0,00%	0,52	0,03%	0,00%
Cultura	3,60	0,41%	0,01%	1,50	0,10%	0,01%
Saúde e saneamento	-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Esporte	9,24	1,06%	0,03%	4,73	0,31%	0,02%
Combate à fome e segurança alimentar	-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Outros	1,24	0,14%	0,00%	0,31	0,02%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	14,18	1,63%	0,05%	7,06	0,46%	0,03%
Tributos (excluídos encargos sociais)	2.801,03	321,59%	9,82%	3.103,41	203,90%	12,07%
Total - Indicadores sociais externos	2.815,21	323,22%	9,87%	3.110,47	204,37%	12,10%
4. Indicadores ambientais	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	156,89	18,01%	0,55%	146,17	9,60%	0,57%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	-	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	156,89	18,01%	0,55%	146,17	9,60%	0,57%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%	
5. Indicadores do corpo funcional	2012		2011			
Nº de empregados(as) ao final do período	109.894		117.209			
Nº de admissões durante o período	36.096		29.651			
Nº de aprendizes	1.089		N.D			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	10.166		12.301			
Nº de estagiários(as)	410		299			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	13.845		15.116			
Nº de mulheres que trabalham na empresa	44.034		46.041			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	17,63%		18,74%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	5.096		6.302			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,63%		1,55%			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	1.727		1.445			



## DIVERSIDADE

Para uma empresa com milhares de funcionários no Brasil e no mundo, saber lidar com as diferenças é o que torna a convivência agradável e proveitosa. Para fomentar essa discussão, a BRF inseriu o tema diversidade no Programa de Estágio Corporativo, que seleciona e capacita jovens em início de carreira. Estagiários das unidades produtoras, das sedes corporativas, dos centros de distribuição e das filiais de vendas de todo o Brasil discutiram a questão e levaram o assunto para o Portal do Estagiário ([www.estagiobrf.com.br](http://www.estagiobrf.com.br)).

Com o estímulo à diversidade, o número de pessoas com deficiência vem crescendo na Companhia ano a ano. Em 2013 foi alcançado o número de 1.801 PcD com as mais distintas deficiências, o que representa 1,7% do quadro Brasil.

### INDICADORES DE DIVERSIDADE |GRI G4-LA12|

Categorias	Total	Feminino	Masculino	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Maior que 50 anos
Diretores	49	6	43	0	33	16
Gerentes	513	94	419	11	444	58
Supervisores/ Coordenadores	1.946	338	1.608	204	1.616	126
Administrativos	11.322	5.237	6.085	4.628	6.173	521
Operacionais	96.308	37.570	58.738	39.680	50.558	6.070
<b>Total</b>	<b>110.138</b>	<b>43.245</b>	<b>66.893</b>	<b>44.523</b>	<b>58.824</b>	<b>6.791</b>
Porcentagem	100%	39%	61%	40,4%	53,4%	6,2%

### SALÁRIO E REMUNERAÇÃO DE MULHERES E HOMENS |GRI G4-LA13|

Cargo	Proporção (%)
Diretoria	0,88
Gerência	0,94
Produção	0,82
Administração	0,89
Supervisores/Coordenadores	1,04

## BALANÇO SOCIAL/IBASE

1. Base de cálculo				2013 (Valor em R\$ milhões)		2012 (Valor em R\$ milhões)			
Receita líquida (RL)				30.521		28.517			
Resultado operacional (RO)				1.212		753			
Folha de pagamento (FBP)				4.475		4.134			
2. Indicadores sociais internos				Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação				174,54	3,90%	0,57%	171,70	4,15%	0,60%
Encargos sociais compulsórios				894,11	19,98%	2,93%	854,40	20,67%	3,00%
Previdência privada				16,98	0,38%	0,06%	15,30	0,37%	0,05%
Saúde				128,16	2,86%	0,42%	117,80	2,85%	0,41%
Segurança e saúde no trabalho				7,96	0,18%	0,03%	5,00	0,12%	0,02%
Educação, capacitação e desenvolvimento profissional				29,45	0,66%	0,10%	20,00	0,48%	0,07%
Transportes				109,35	2,44%	0,36%	100,60	2,43%	0,35%
Cultura				-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Creches ou auxílio-creche				4,22	0,09%	0,01%	3,50	0,08%	0,01%
Participação nos lucros ou resultados				5,20	0,12%	0,02%	103,70	2,51%	0,36%
Outros				37,67	0,84%	0,12%	29,50	0,71%	0,10%
Total - indicadores sociais internos				1.407,64	31,46%	4,61%	1.421,50	34,39%	4,98%
3. Indicadores sociais externos				Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Educação				0,10	0,01%	0,00%	0,10	0,01%	0,00%
Cultura				0,42	0,03%	0,00%	3,60	0,48%	0,01%
Saúde e saneamento				-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Esporte				47,69	3,93%	0,16%	9,24	1,23%	0,03%
Combate à fome e segurança alimentar				-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Outros				2,62	0,22%	0,01%	1,24	0,16%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade				50,83	4,19%	0,17%	14,18	1,88%	0,05%
Tributos (excluídos encargos sociais)				3.202,28	264,21%	10,49%	2.778,76	369,03%	9,74%
Total - Indicadores sociais externos				3.253,11	268,41%	10,66%	2.792,95	370,91%	9,79%
4. Indicadores ambientais				Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (R\$ milhões)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa				212,00	17,49%	0,69%	207,60	27,57%	0,73%
Investimentos em programas e/ou projetos externos				-	0,00%	0,00%	-	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente				212,00	17,49%	0,69%	207,60	27,57%	0,73%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa				( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% ( X ) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		
5. Indicadores do corpo funcional				2013		2012			
Nº de empregados(as) ao final do período				110.138		109.894			
Nº de admissões durante o período				32.581		36.096			
Nº de aprendizes				1.211		1.089			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)				9.395		10.166			
Nº de estagiários(as)				373		410			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos				15.434		13.845			
Nº de mulheres que trabalham na empresa				43.251		44.034			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres				19,90%		17,63%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa				4.666		5.096			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)				1,30%		1,63%			
Nº de pessoas com deficiência ou Reabilitados				1.801		1.722			



## 8.1 BALANÇO SOCIAL IBASE + NBCT-15

BALANÇO SOCIAL ANUAL						
Em 31 de dezembro de 2012 e 2011						
(Valores expressos em milhares de reais, exceto quando indicado de outra forma)						
		2012		2011		
	I - BASE DE CÁLCULO					
NE 30	Receita Líquida - RL	8.532.217		7.776.165		
	2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS		% Sobre RL		% Sobre RL	
NE 31.3	Remuneração dos administradores	12.180	0.1	9.652	0.1	26%
	Remuneração dos empregados	808.107	9.5	715.967	9.2	13%
	Alimentação (Auxílio alimentação e outros)	101.222	1.2	93.273	1.2	9%
NE 31.3	Encargos sociais compulsórios	274.699	3.2	223.091	2.9	23%
NE 23.3	Plano previdenciário	55.492	0.7	51.119	0.7	9%
NE 23.3	Saúde (Plano assistencial)	140.595	1.6	107.132	1.4	31%
	Capacitação e desenvolvimento profissional	12.767	0.1	14.915	0.2	-14%
NE 31.3	Participação nos lucros e/ou resultados	29.940	0.4	48.068	0.6	-38%
NE 31.3	Indenizações Trabalhistas	168.822	2.0	64.442	0.8	162%
(1)	Outros benefícios	13.657	0.2	14.341	0.2	-5%
	<b>Total</b>	<b>1.617.481</b>	<b>19.0</b>	<b>1.342.000</b>	<b>17.3</b>	<b>21%</b>

	3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS		% Sobre RL		% Sobre RL	
	<b>Esporte e Cultura</b>	10.355	0.1	12.622	0.2	-18%
NE 31.7	Lei do incentivo ao esporte	2.296	-	2.456	-	-7%
NE 31.7	Projetos culturais diversos - Lei Rouanet	7.873	0.1	10.059	0.1	-22%
	Projetos culturais diversos - ISS e IPTU	186	-	107	-	74%
	<b>Programas</b>	108.380	1.3	132.993	1.7	-19%
	Programa de Reassentamento de Famílias	44.184	0.5	59.613	0.8	-26%
	Programa de Eficiência Energética - PEE	46.473	0.5	25.081	0.3	85%
NE 31.7	Fundo dos direitos da criança e do adolescente	1.912	-	2.905	-	-34%
	Outros programas	15.811	0.2	45.394	0.6	-65%
	Total das contribuições para a sociedade	118.735	1.4	145.615	1.9	-18%
	Tributos (excluídos encargos sociais)	4.659.967	54.6	4.575.338	58.8	2%
	<b>Total</b>	<b>4.778.702</b>	<b>56.0</b>	<b>4.720.953</b>	<b>60.7</b>	<b>1%</b>

	4 - INDICADORES AMBIENTAIS		% Sobre RL		% Sobre RL	
	Investimentos relacionados com as operações da empresa	273.681	3.2	200.272	2.6	37%
	Estudos Ambientais e Implantação de Programas Básicos Ambientais - PBAs	36.665	0.4	34.586	0.4	6%
	Pesquisa e Desenvolvimento	35.502	0.4	40.213	0.5	-12%
	Gestão de resíduos, efluentes e emissões	2.631	-	2.257	-	17%
	Programas de proteção de Fauna e Flora	198.883	2.3	123.216	1.6	61%
	Investimentos em programas e/ou projetos externos	209	-	645	-	-68%
	<b>Total</b>	<b>273.890</b>	<b>3.2</b>	<b>200.917</b>	<b>2.5</b>	<b>36%</b>
(2)	Quantidade de sanções ambientais	1		3		
	Valor das sanções ambientais (R\$ Mil)	10		41		

NE - Nota Explicativa



		2012			2011		
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui controladas)							
	Empregados no final do período.	9,627			9,545		
	Admissões durante o período.	708			1,057		
	Escolaridade dos empregados (as):	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Total Superior e extensão universitária.	4.130	2.895	1.235	4.018	2.851	1.167
	Total 2º Grau.	5.258	4.439	819	5.206	4.425	781
	Total 1º Grau.	239	225	14	321	297	24
	Faixa etária dos empregados (as):						
(3)	Abaixo de 18 anos.	32			66		
	De 18 até 30 anos. (exclusive)	1.873			2.069		
	De 30 até 45 anos. (exclusive)	4.003			3.804		
	De 45 até 60 anos. (exclusive)	3.664			3.557		
	Acima de 60 anos.	55			49		
	Mulheres que trabalham na empresa.	2.068			1.972		
	% Mulheres em cargos gerenciais:						
	em relação ao nº total de mulheres.	6.1			5.7		
	em relação ao nº total de gerentes.	19.6			18.8		
	Negros (as) que trabalham na empresa.	1.054			1.066		
	% Negros (as) em cargos gerenciais:						
	em relação ao nº total de negros. (as)	4.0			2.9		
	em relação ao nº total de gerentes.	6.5			5.1		
	Portadores (as) de necessidades especiais.	178			93		
	Dependentes	17.017			16.476		
(4)	Terceirizados	5.524			5.220		
(5)	Aprendiz (es)	252			-		
(5)	Estagiários (as)	378			323		
(6)	Nº de processos trabalhistas em andamento no final do exercício.	2.969			2.625		
	Nº de processos trabalhistas encerrados no exercício.	960			481		

6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL			
	Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa.	16	16
	Número total de Acidentes de Trabalho. (inclui acidentes com contratados)	265	244
(7)	Número total de reclamações e críticas de consumidores:		
	na empresa	79.722*	113.115
	no Procon	638	479
	na Justiça	1.635	1.600
(7)	% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		
	na empresa	100.0%	100.0%
	no Procon	82.9%	93.9%

\* Valor referente às reclamações consideradas procedentes, não incluindo reclamações associadas à Interrupção do Fornecimento de Energia Elétrica.





G4-EN29, G4-LA6

## BALANÇO SOCIAL ANUAL

Em 31 de dezembro de 2013 e 2012.

(Valores expressos em milhares de reais, exceto quando indicado de outra forma).

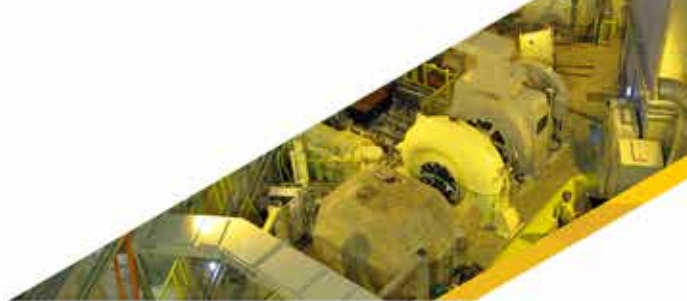
### BALANÇO SOCIAL ANUAL

Em 31 de dezembro de 2013 e 2012

(Valores expressos em milhares de reais, exceto quando indicado de outra forma)

			2013	2012
<b>1 - BASE DE CÁLCULO</b>				
NE 30	Receita Líquida - RL	9.180.214		8.493.252
<b>2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>				
			<b>% Sobre RL</b>	<b>% Sobre RL</b>
NE 31.3	Remuneração dos administradores	13.187	0,1	11.476
	Remuneração dos empregados	789.784	8,6	807.674
	Alimentação (Auxílio alimentação e outros)	105.972	1,2	106.412
	Encargos sociais compulsórios	255.952	2,8	274.528
	Plano previdenciário	66.069	0,7	55.492
	Saúde (Plano assistencial)	129.605	1,4	140.595
	Capacitação e desenvolvimento profissional	8.768	0,1	12.767
NE 31.3	Participação nos lucros e/ou resultados	80.048	0,9	29.940
NE 31.3	Indenizações Trabalhistas	37.925	0,4	168.352
(1)	Outros benefícios	11.705	0,1	10.064
	<b>Total</b>	<b>1.499.015</b>	<b>16,3</b>	<b>1.617.300</b>
<b>3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS</b>				
			<b>% Sobre RL</b>	<b>% Sobre RL</b>
	Cultura	5.760	0,1	8.059
	Saúde e saneamento	1.200	-	-
	Esporte	1.209	-	2.296
	Outros	32.558	0,4	108.380
	<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>40.727</b>	<b>0,4</b>	<b>118.735</b>
	<b>Tributos (excluídos encargos sociais)</b>	<b>3.663.635</b>	<b>39,9</b>	<b>4.440.669</b>
	<b>Total</b>	<b>3.704.362</b>	<b>40,4</b>	<b>4.559.404</b>
<b>4 - INDICADORES AMBIENTAIS</b>				
			<b>% Sobre RL</b>	<b>% Sobre RL</b>
	Investimentos relacionados com as operações da empresa	252.460	2,8	274.944
	Investimentos em programas e/ou projetos externos	28	-	207
	<b>Total</b>	<b>252.488</b>	<b>2,8</b>	<b>275.151</b>
(2)	Quantidade de sanções ambientais	5		1
	Valor das sanções ambientais (R\$ Mil)	31.583		10

NE - Nota Explicativa



	2013	2012																								
<b>5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui controladas)</b>																										
<b>Empregados no final do período</b>	<b>8.815</b>	<b>9.627</b>																								
<b>Admissões durante o período</b>	<b>391</b>	<b>708</b>																								
<b>Escolaridade dos empregados(as):</b>	<table><tr><th>Total</th><th>Homens</th><th>Mulheres</th></tr><tr><td>Total Superior e extensão universitária</td><td>2.709</td><td>1.128</td></tr><tr><td>Total 2º Grau</td><td>4.070</td><td>765</td></tr><tr><td>Total 1º Grau</td><td>137</td><td>6</td></tr></table>	Total	Homens	Mulheres	Total Superior e extensão universitária	2.709	1.128	Total 2º Grau	4.070	765	Total 1º Grau	137	6	<table><tr><th>Total</th><th>Homens</th><th>Mulheres</th></tr><tr><td>Total Superior e extensão universitária</td><td>2.895</td><td>1.235</td></tr><tr><td>Total 2º Grau</td><td>4.439</td><td>819</td></tr><tr><td>Total 1º Grau</td><td>225</td><td>14</td></tr></table>	Total	Homens	Mulheres	Total Superior e extensão universitária	2.895	1.235	Total 2º Grau	4.439	819	Total 1º Grau	225	14
Total	Homens	Mulheres																								
Total Superior e extensão universitária	2.709	1.128																								
Total 2º Grau	4.070	765																								
Total 1º Grau	137	6																								
Total	Homens	Mulheres																								
Total Superior e extensão universitária	2.895	1.235																								
Total 2º Grau	4.439	819																								
Total 1º Grau	225	14																								
<b>Faixa etária dos empregados(as):</b>																										
(3) Abaixo de 18 anos	11	32																								
De 18 até 30 anos (exclusive)	1.612	1.873																								
De 30 até 45 anos (exclusive)	4.067	4.003																								
De 45 até 60 anos (exclusive)	3.083	3.664																								
Acima de 60 anos	42	55																								
<b>Mulheres que trabalham na empresa</b>	<b>1.906</b>	<b>2.068</b>																								
<b>% Mulheres em cargos gerenciais:</b>																										
em relação ao nº total de mulheres	4,6	6,1																								
em relação ao nº total de gerentes	18,6	19,6																								
<b>Negros(as) que trabalham na empresa</b>	<b>981</b>	<b>1.054</b>																								
<b>% Negros(as) em cargos gerenciais:</b>																										
em relação ao nº total de negros(as)	3,0	4,0																								
em relação ao nº total de gerentes	6,1	6,5																								
<b>Portadores(as) de necessidades especiais</b>	<b>178</b>	<b>178</b>																								
<b>Dependentes</b>	<b>15.995</b>	<b>17.017</b>																								
(4) <b>Terceirizados</b>	<b>5.622</b>	<b>5.524</b>																								
(5) <b>Aprendiz (es)</b>	<b>235</b>	<b>252</b>																								
(5) <b>Estagiários(as)</b>	<b>285</b>	<b>378</b>																								
(6) <b>Nº de processos trabalhistas em andamento no final do exercício</b>	<b>3.432</b>	<b>2.969</b>																								
<b>Nº de processos trabalhistas encerrados no exercício</b>	<b>1.069</b>	<b>960</b>																								
<b>6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL</b>																										
(6) <b>Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa</b>	<b>21</b>	<b>16</b>																								
(7) <b>Número total de Acidentes de Trabalho (inclui acidentes com contratados)</b>	<b>274</b>	<b>265</b>																								
(8) <b>Número total de reclamações e críticas de consumidores:</b>																										
na empresa	46.958	79.708																								
no Procon	507	638																								
na Justiça	1.703	1.635																								
(8) <b>% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:</b>																										
na empresa	100,0%	100,0%																								
no Procon	94,9%	82,9%																								
na Justiça	24,0%	21,4%																								

(continuação)

		Consolidado			
		2011		2010	
4 - INDICADORES AMBIENTAIS		% Sobre RL		% Sobre RL	
<b>Investimentos relacionados com as operações da empresa</b>					
	197.266	2,5	133.800	1,9	
Pesquisa & Desenvolvimento - P&D	38.129	0,5	32.485	0,5	
Rede Compacta	116.033	1,5	90.796	1,3	
Programas de proteção de fauna e flora	40.859	0,5	7.422	0,1	
Gestão de resíduos	2.245	-	3.097	-	
<b>Investimentos em programas e/ou projetos externos</b>					
	1.264	-	932	-	
(2) Educação Ambiental e Museu Reg. Iguaçu	469	-	344	-	
(3) Auditoria créditos de carbono	118	-	165	-	
Gestão Socioambiental de Reservatórios	649	-	400	-	
Outros Programas	28	-	23	-	
<b>Total</b>	<b>198.530</b>	<b>2,5</b>	<b>134.732</b>	<b>1,9</b>	
(4) <b>Quantidade de sanções ambientais</b>	<b>3</b>		<b>2</b>		
<b>Valor das sanções ambientais (R\$ Mil)</b>	<b>41</b>		<b>-</b>		
<b>5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL (inclui controladas)</b>					
<b>Empregados no final do período</b>					
	9.545		9.040		
<b>Admissões durante o período</b>					
	1.057		1.171		
<b>Escolaridade dos empregados(as):</b>		<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	
Total Superior e extensão universitária	4.018	2.851	1.167	3.784	2.693
Total 2º Grau	5.206	4.425	781	4.906	4.211
Total 1º Grau	321	297	24	351	325
<b>Faixa etária dos empregados(as):</b>					
Abaixo de 18 anos	66			66	
De 18 até 30 anos (exclusive)	2.069			1.966	
De 30 até 45 anos (exclusive)	3.804			3.616	
De 45 até 60 anos (exclusive)	3.557			3.352	
Acima de 60 anos	49			40	
<b>Mulheres que trabalham na empresa</b>					
	1.972			1.812	
<b>% Mulheres em cargos gerenciais:</b>					
em relação ao nº total de mulheres	5,7			5,4	
em relação ao nº total de gerentes	18,8			17,5	
<b>Negros(as) que trabalham na empresa</b>					
	1.066			981	
<b>% Negros(as) em cargos gerenciais:</b>					
em relação ao nº total de negros(as)	2,9			2,5	
em relação ao nº total de gerentes	5,1			4,5	
<b>Portadores(as) de necessidades especiais</b>					
	93			89	
<b>Dependentes</b>					
	15.994			19.166	
<b>Estagiários(as)</b>					
	323			845	
(5) <b>Terceirizados</b>	<b>5.220</b>			<b>5.225</b>	
<b>Nº de processos trabalhistas em andamento no final do exercício</b>					
	2.625			2.319	
<b>Nº de processos trabalhistas encerrados no exercício</b>					
	481			863	

#### 14. BALANÇO SOCIAL - CONSOLIDADO

1 - BASE DE CÁLCULO		2012		2011			
		Valor (mil reais)		Valor (mil reais)			
- Receita Líquida (RL)		4.545.214		4.191.414			
- Resultado Operacional (RO)		-499.210		446.097			
- Folha de Pagamento Bruta (FPB)		893.097		571.099			
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS		Valor (mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL
- Alimentação		23.857	2,67	0,52	23.284	4,08	0,56
- Encargos Sociais Compulsórios		108.932	12,20	2,40	107.437	18,81	2,56
- Previdência Privada		25.423	2,85	0,56	25.907	4,54	0,62
- Saúde		514	0,06	0,01	24.775	4,34	0,59
- Segurança e saúde no trabalho		2.590	0,29	0,06	2.473	0,43	0,06
- Educação		245	0,03	0,01	140	0,02	0,00
- Cultura		0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
- Capacitação e Desenv. Profissional		1.392	0,16	0,03	1.227	0,21	0,03
- Creches ou Auxílio-creche		1.118	0,13	0,02	1.062	0,19	0,03
- Participação nos Lucros ou Resultados		11.054	1,24	0,24	17.262	3,02	0,41
- Outros		80.153	8,97	1,76	55.467	9,71	1,32
Total - Indicadores Sociais Internos		255.278	28,58	5,62	259.034	45,36	6,18
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS		Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL
- Educação		1.940	-0,39	0,04	1.943,00	0,44	0,05
- Cultura		24.974	-5,00	0,55	43.143,00	9,67	1,03
- Saúde e Saneamento		378	-0,08	0,01	5.586,00	1,25	0,13
- Esporte		36.659	-7,34	0,81	62.168,00	13,94	1,48
- Combate à Fome e Segurança Alimentar		206.772	-41,42	4,55	221.740,00	49,71	5,29
- Outros		1.143	-0,23	0,03	1.073,00	0,24	0,03
Total das Contribuições p/ a Sociedade		271.866	-54,46	5,98	335.653	75,24	8,01
- Tributos (excluídos os encargos sociais)		1.926.673	-385,94	42,39	1.958.239	438,97	46,72
Total - Indicadores Sociais Externos		2.198.539	-440,40	48,37	2.293.892	514,21	54,73
4 - INDICADORES AMBIENTAIS		Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL
- Investimentos Relac.e/ a Produção/Operação da Empresa		35	-0,01	0,00	423	0,09	0,01
- Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos		150.780	-30,20	3,32	93.918	21,05	2,24
Total dos Investimentos em Meio Ambiente		150.815	-30,21	3,32	94.341	21,15	2,25
- Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:		(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75 % ( ) cumpre de 0 a 50 % ( ) cumpre de 76 a 100 %		( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75 % ( ) cumpre de 0 a 50 % ( ) cumpre de 76 a 100 %			
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL		2012		2011			
- Nº de empregados(as) ao final do período		3.550		3.674			
- Nº de admissões durante o período		55		18			
- Nº de empregados(as) terceirizados		1.577		1.956			
- Nº de estagiários(as)		157		172			
- Nº de empregados(as) acima de 45 anos		2.280		2.266			
- Nº de mulheres que trabalham na empresa		613		657			
- % de cargos de chefia ocupados por mulheres		24,18		22,00			
- Nº de negros(as) que trabalham na empresa		120		63			
- % de cargos de chefia ocupados por negros(as)		1,63		0,73			
- Nº de pessoas com deficiência ou neces. especiais		31		30			
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL		2012		Metas 2013			
- Relação entre a maior e a menor remuneração na Empresa		26,29		16,97			
- Número total de acidentes de trabalho		100		90			
- Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		[ ] direção	[X] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[ ] direção	[X] direção e gerências	[ ] todos os empregados
- Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		[ ] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[X] todos+ Cipa	[ ] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[X] todos+ Cipa
- Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		[ ] não se envolve	[ ] segue as normas da OIT	[X] incentiva e segue a OIT	[ ] não se envolve	[ ] seguirá as normas da OIT	[X] incentiva e seguirá a OIT
- A previdência privada contempla:		[ ] direção	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados	[ ] direção	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados
- A participação nos lucros ou resultados contempla:		[ ] direção	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados	[ ] direção	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados
- Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		[ ] não são considerados	[X] são sugeridos	[ ] são exigidos	[ ] não serão considerados	[ ] serão sugeridos	[X] são exigidos
- Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		[ ] não se envolve	[X] apoia	[ ] organiza e incentiva	[X] não se envolve	[ ] apoiará	[ ] organizará e incentivará
- Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na Empresa 807.313	no Procon ND	na Justiça 1.095	na Empresa 1.051.676	no Procon ND	na Justiça 1.124
- % de reclamações e críticas solucionadas:		na Empresa 100%	no Procon ND	na Justiça 2%	na Empresa 100%	no Procon ND	na Justiça ND
- Valor Adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2012: 3.063.485		Em 2011: 3.534.353			
- Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		82,23 % governo 23,79% colaboradores 2,41 % terceiros (8,43)% retido		70,82 % governo 16,65 % colaboradores 2,18 % acionistas 3,36 % terceiros 6,99 % retido			
7 - OUTRAS INFORMAÇÕES							
CNPJ: 83.878.892/0001-55 UF: SC		Coordenação: Viviani Bleyer Remor - Fone: (48) 3231-5520 E-mail: vivianibr@celesc.com.br					
Setor Econômico: Holding de Capital Aberto		Contador: José Braulino Stähelin - Fone: (48) 3231-6030 E-mail: jbraulinos@celesc.com.br CRC/ SC: 18.996/O-8					
"ESTA EMPRESA NÃO UTILIZA MÃO-DE-OBRA INFANTIL OU TRABALHO ESCRAVO, NÃO TEM ENVOLVIMENTO COM PROSTITUIÇÃO OU EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇA OU ADOLESCENTE E NÃO ESTÁ ENVOLVIDA COM CORRUPÇÃO"							
"NOSSA EMPRESA VALORIZA E RESPEITA A DIVERSIDADE INTERNA E EXTERNAMENTE"							

1 - BASE DE CÁLCULO	2013 Valor (mil reais)			2012 Valor (mil reais)		
- Receita Líquida (RL)	4.872.377			4.545.214		
- Resultado Operacional (RO)	145.027			(499.210)		
- Folha de Pagamento Bruta (FPB)	528.754			893.097		
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	Valor (mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL
- Alimentação	22.400	4,24	0,46	23.857	2,67	0,52
- Encargos Sociais Compulsórios	90.387	17,09	1,86	108.932	12,20	2,40
- Previdência Privada	22.737	4,30	0,47	25.423	2,85	0,56
- Saúde	32.198	6,09	0,66	514	0,06	0,01
- Segurança e saúde no trabalho	2.648	0,50	0,05	2.590	0,29	0,06
- Educação	473	0,09	0,01	245	0,03	0,01
- Cultura	-	-	0,00	-	-	-
- Capacitação e Desenv. Profissional	1.310	0,25	0,03	1.392	0,16	0,03
- Creches ou Auxílio-creche	1.129	0,21	0,02	1.118	0,13	0,02
- Participação nos Lucros ou Resultados	12.009	2,27	0,25	11.054	1,24	0,24
- Outros	66.265	12,53	1,36	80.153	8,97	1,76
<b>Total - Indicadores Sociais Internos</b>	<b>251.556</b>	<b>47,58</b>	<b>5,16</b>	<b>255.278</b>	<b>28,58</b>	<b>5,62</b>
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL
- Educação	1.922	1,33	0,04	1.940	(0,39)	0,04
- Cultura	22.485	15,50	0,46	24.974	(5,00)	0,55
- Saúde e Saneamento	199	0,14	0,00	378	(0,08)	0,01
- Esporte	31.826	21,94	0,65	36.659	(7,34)	0,81
- Combate à Fome e Segurança Alimentar	236.649	163,18	4,86	206.772	(41,42)	4,55
- Outros	1.070	0,74	0,02	1.143	(0,23)	0,03
<b>Total das Contribuições p/ a Sociedade</b>	<b>294.151</b>	<b>202,82</b>	<b>6,04</b>	<b>271.866</b>	<b>(54,46)</b>	<b>5,98</b>
- Tributos (excluídos os encargos sociais)	1.796.570	1.238,78	36,87	1.926.673	(385,94)	42,39
<b>Total - Indicadores Sociais Externos</b>	<b>2.090.721</b>	<b>1.441,61</b>	<b>42,91</b>	<b>2.198.539</b>	<b>(440,40)</b>	<b>48,37</b>
4 - INDICADORES AMBIENTAIS	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil reais)	% sobre RO	% sobre RL
- Investimentos Relac. c/ a Produção/Operação da Empresa	7.895	5,44	0,16	35	-0,01	0,00
- Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos	211.063	145,53	4,33	150.780	-30,20	3,32
<b>Total dos Investimentos em Meio Ambiente</b>	<b>218.958</b>	<b>150,98</b>	<b>4,49</b>	<b>150.815</b>	<b>-30,21</b>	<b>3,32</b>
- Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75 % ( ) cumpre de 0 a 50 % ( ) cumpre de 76 a 100 %			(x) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75 % ( ) cumpre de 0 a 50 % ( ) cumpre de 76 a 100 %		
5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL	2013			2012		
- Nº de empregados(as) ao final do período	3.030			3.550		
- Nº de admissões durante o período	201			55		
- Nº de empregados(as) terceirizados	2.861			1.577		
- Nº de estagiários(as)	276			157		
- Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.574			2.280		
- Nº de mulheres que trabalham na empresa	473			613		
- % de cargos de chefia ocupados por mulheres	24,50			24,18		
- Nº de negros(as) que trabalham na empresa	97			120		
- % de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,50			1,63		
- Nº de pessoas com deficiência ou neces. especiais	32			31		
6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL	2013			Metas 2014		
- Relação entre a maior e a menor remuneração na Empresa	19,06			16,91		
- Número total de acidentes de trabalho	80			-		
- Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	[ ] direção	[X] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[ ] direção	[X] direção e gerências	[ ] todos os empregados
- Os padrões de segurança e saúde no ambiente de trabalho foram definidos por:	[ ] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[X] todos+ Cipa	[ ] direção e gerências	[ ] todos os empregados	[X] todos+ Cipa
- Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	[ ] não se envolve	[ ] segue as normas da OIT	[X] incentiva e segue a OIT	[ ] não se envolve	[ ] seguirá as normas da OIT	[X] incentiva e seguirá a OIT
- A previdência privada contempla:	[ ] direção e gerências	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados	[ ] direção e gerências	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados
- A participação nos lucros ou resultados contempla:	[ ] direção e gerências	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados	[ ] direção e gerências	[ ] direção e gerências	[X] todos os empregados
- Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	[ ] não são considerados	[X] são sugeridos	[ ] são exigidos	[ ] não serão considerados	[X] serão sugeridos	[ ] são exigidos
- Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	[ ] não se envolve	[ ] apoia	[X] organiza e incentiva	[ ] não se envolve	[ ] apoiará	[X] organizará e incentivará
- Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na Empresa 497.123	no Procon 5	na Justiça 1.656	na Empresa 0	no Procon 5	na Justiça 1.000
- % de reclamações e críticas solucionadas:	na Empresa 100%	no Procon 0%	na Justiça 0%	na Empresa 100%	no Procon 0%	na Justiça 0%
- Valor Adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>Em 2013: 2.860.034</b>			<b>Em 2012: 3.063.485</b>		
- Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	68,79% governo 19,79% colaboradores 4,46% terceiros 5,20% retido 1,76% acionistas			82,23% governo 23,79% colaboradores 2,41% terceiros (8,43)% retido		
7 - OUTRAS INFORMAÇÕES						
CNPJ: 83.878.892/0001-55 UF: SC		Coordenação: Viviani Bleyer Remor - Fone: (48) 3231-5520 E-mail: vivianibr@celesc.com.br				
Setor Econômico: Holding de Capital Aberto		Contador: José Braulino Stähelin - Fone: (48) 3231-6030 E-mail: jbraulino@celesc.com.br CRC/ SC: 18.996/O-8				
<b>"ESTA EMPRESA NÃO UTILIZA MÃO-DE-OBRA INFANTIL OU TRABALHO ESCRAVO, NÃO TEM ENVOLVIMENTO COM PROSTITUIÇÃO OU EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇA OU ADOLESCENTE E NÃO ESTÁ ENVOLVIDA COM CORRUPÇÃO"</b>						
<b>"NOSSA EMPRESA VALORIZA E RESPEITA A DIVERSIDADE INTERNA E EXTERNAMENTE"</b>						

# BALANÇO SOCIAL DE 2012 e 2011 - CONSOLIDADO BRASIL

## 1 - Base de Cálculo

1.1 - Receita Operacional Bruta
1.2 - Receita Operacional Líquida
1.3 - Lucro Antes dos Impostos
1.4 - Folha de Pagamento c/Encargos

2012

7.240.816  
6.173.878  
864.102  
1.226.914

2011

6.130.291  
5.189.409  
766.126  
1.032.238

## 2 - Indicadores laboriais

2.1 - Alimentação
2.2 - Encargos Sociais Compulsórios
2.3 - Participação no Resultado
2.4 - Previdência Privada
2.5 - Assistência Médica e Odontológica
2.6 - Educação
2.7 - Outros Benefícios

2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
24.369	1,99	2,82
367.958	29,99	42,59
118.315	9,64	13,69
20.359	1,66	2,36
22.325	1,82	2,58
7.647	0,62	0,88
14.253	1,16	1,65

2011	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
22.503	2,18	2,94
360.926	34,97	47,11
99.483	9,63	12,98
17.612	1,70	2,30
17.934	1,74	2,34
7.286	0,71	0,95
12.459	1,21	1,63

Total

575.226 46,88 66,57

538.203 52,14 70,25

## 3 - Indicadores sociais

3.1 - Impostos
3.2 - Contribuições para a Sociedade
3.2.1 - Educação e Cultura
3.2.2 - Esporte e Lazer
3.2.3 - Entidades Assist.e Filantrópicas

2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
675.163	55,03	78,13
6.486	0,53	0,75
2.103	0,17	0,24
529	0,05	0,06
3.854	0,31	0,46

2011	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
588.504	57,02	76,82
7.425	0,72	0,97
2.300	0,22	0,30
598	0,06	0,08
4.527	0,44	0,59

Total

681.649 55,56 78,89

595.929 57,74 77,79

## 4 - Indicadores ambientais

### Investimentos em Meio Ambiente

Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:

2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
6.172	0,50	0,71

2011	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
4.706	0,46	0,62

( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75%  
( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%

( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75%  
( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%

## 5 - Indicadores do corpo funcional

5.1 - Nº de empregados final do período
5.2 - Nº admissões no período
5.3 - Nº demissões no período
5.4 - Nº de mulheres no final do período
5.5 - % de cargos de chefia ocupados por mulheres
5.6 - Nº de empregados(as) terceirizados(as)
5.7 - Nº de estagiários(as)
5.8 - Nº de empregados(as) acima de 45 anos
5.9 - Nº de negros(as) que trabalham na empresa
5.10 - % de cargos de chefia ocupados por negros(as)

2012

22.323  
5.740  
4.331  
4.962  
5  
2.220  
38  
1.840  
3.602  
10

2011

20.914  
5.320  
3.809  
5.521  
5  
1.284  
27  
2.012  
3.327  
10

## 6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial

2012

762

2011

1.005

Número total de acidentes de trabalho

Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:

( ) direção ( ) direção e gerências  
(X) todos(as) empregados(as)

Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:

( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) + Cipa

Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:

( ) não se envolve (X) segue as normas da OIT  
( ) incentiva e segue a OIT

A previdência privada contempla:

( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)

A participação dos lucros ou resultados contempla:

( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)

Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:

( ) não são considerados ( ) são sugeridos  
(X) são exigidos

Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:

( ) não se envolve ( ) apóia (X) organiza e incentiva

Valor adicionado total a distribuir:

Em 2012: R\$ 3.364.777

Em 2011: R\$ 2.934.422

Distribuição do valor adicionado:

38% colaboradores(as) 29% governo  
20% acionistas 13% terceiros

36% colaboradores(as) 29% governo  
20% acionistas 15% terceiros



# NOTAS EXPLICATIVAS ÀS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

## BALANÇO SOCIAL DE 2013 e 2012 - CONSOLIDADO BRASIL

(Valores expressos em milhares de reais, exceto indicadores do corpo funcional)

1- Base de Cálculo	2013			2012		
1.1 - Receita Operacional Bruta	8.146.901			7.240.816		
1.2 - Receita Operacional Líquida	6.828.896			6.173.878		
1.3 - Lucro Antes dos Impostos	1.084.879			864.102		
1.4 - Folha de Pagamento c/ Encargos	1.325.988			1.226.914		
2 - Indicadores laboriais	2013	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos	2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
2.1 - Alimentação	31.072	2,34	2,86	24.369	1,99	2,82
2.2 - Encargos Sociais Compulsórios	335.947	25,34	30,98	367.958	29,99	42,59
2.3 - Participação no Resultado	158.534	11,96	14,61	118.315	9,64	13,69
2.4 - Previdência Privada	22.948	1,73	2,12	20.359	1,66	2,36
2.5 - Assistência Médica e Odontológica	26.589	2,01	2,45	22.325	1,82	2,58
2.6 - Educação	7.190	0,54	0,66	7.647	0,62	0,88
2.7 - Outros Benefícios	17.406	1,31	1,60	14.253	1,16	1,65
<b>TOTAL</b>	<b>599.687</b>	<b>45,23</b>	<b>55,28</b>	<b>575.226</b>	<b>46,88</b>	<b>66,57</b>
3 - Indicadores sociais	2013	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos	2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
3.1 - Impostos	802.065	60,49	73,93	675.163	55,03	78,13
3.2 - Contribuições para a Sociedade	10.132	0,76	0,93	6.486	0,53	0,75
3.2.1 - Educação e Cultura	3.303	0,25	0,30	2.103	0,17	0,24
3.2.2 - Esporte e Lazer	561	0,05	0,05	529	0,05	0,06
3.2.3 - Entidades Assist.e Filantrópicas	6.268	0,47	0,59	3.854	0,31	0,46
<b>TOTAL</b>	<b>812.197</b>	<b>61,25</b>	<b>74,87</b>	<b>681.649</b>	<b>55,56</b>	<b>78,89</b>
4 - Indicadores ambientais	2013	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos	2012	% sobre Folha	% sobre Lucro Antes Impostos
Investimentos em Meio Ambiente	9.891	0,75	0,91	6.172	0,50	0,71
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do corpo funcional	2013			2012		
5.1 - Nº de empregados final do período	23.798			22.323		
5.2 - Nº admissões no período	5.703			5.737		
5.3 - Nº demissões no período	4.228			4.331		
5.4 - Nº de mulheres no final do período	5.529			4.962		
5.5 - % de cargos de chefia ocupados por mulheres	5			5		
5.6 - Nº de empregados(as) terceirizados(as)	2.541			2.220		
5.7 - Nº de estagiários(as)	89			38		
5.8 - Nº de empregados(as) acima de 45 anos	2.412			1.840		
5.9 - Nº de negros(as) que trabalham na empresa	4.578			3.602		
5.10 - % de cargos de chefia ocupados por negros(as)	2			2		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2013			2012		
Número total de acidentes de trabalho	744			762		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)			( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)		
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) + Cipa			( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) + Cipa		
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve (X) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT			( ) não se envolve (X) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT		
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)			( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)		
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)			( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos(as) empregados(as)		
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (X) são exigidos			( ) não são considerados ( ) são sugeridos (X) são exigidos		
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apoia (X) organiza e incentiva			( ) não se envolve ( ) apoia (X) organiza e incentiva		
<b>Valor adicionado total a distribuir:</b>	<b>Em 2013: R\$ 4.009.403</b>			<b>Em 2012: R\$ 3.364.777</b>		
<b>Distribuição do valor adicionado:</b>	36% colaboradores(as) 29% governo 21% acionistas 14% terceiros			38% colaboradores(as) 29% governo 20% acionistas 13% terceiros		

Depto Contábil  
03/03/2014



## Público interno

### GRI LA1

*Por meio da gestão de pessoas, a Lojas Renner visa alcançar bons resultados, difundir a cultura organizacional e dar suporte à estratégia de expansão*

Ao fim de 2011, um total de 14.035 colaboradores compunha as equipes da Lojas Renner, em unidades localizadas nas cinco regiões brasileiras (um aumento de 8% em relação a 2010). São profissionais comprometidos, capacitados, apaixonados pelo que fazem e responsáveis pelos bons resultados dos negócios.

A maioria encontra-se nas regiões Sudeste (43%) e Sul (36%), que representam 80% da força de trabalho. Nos últimos dois anos, porém, foi verificado um aumento considerável no quadro de profissionais em outras regiões, sobretudo no Nordeste, onde houve um incremento de 24%. Na Região Norte o crescimento foi de 5%, e a Região Centro-Oeste permaneceu estável.

Os cargos operacionais são os mais numerosos, respondendo por 87% do total, seguido pelos cargos de liderança, com 7%. Entre 2010 e 2011, os cargos que mais influenciaram no aumento do quadro de colaboradores foram os de aprendizes, *trainees* e estagiários, cujo total cresceu 31%, principalmente em decorrência da ampliação do Programa de Trainees e de um maior atendimento às cotas da Lei de Jovem Aprendiz.

Colaborador por cargo	2009	2010	2011
Diretoria	6	6	6
Lideranças (gerentes, coordenadores e supervisores)	694	856	956
Administrativo (analistas e afins)	166	255	289
Operacional	9.771	11.488	12.232
Outros (aprendizes, <i>trainees</i> e estagiários)	407	420	552
<b>Total</b>	<b>11.044</b>	<b>13.025</b>	<b>14.035</b>



\* O total de colaboradores leva em consideração apenas os contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estagiários, não incluindo profissionais temporários e terceirizados. Há uma variação sazonal associada aos meses que antecedem o natal e o dia das mães. Entretanto, os percentuais de variação não estão disponíveis, pois dependem de informações que não são monitoradas atualmente, como temporários e terceirizados.



## Diversidade

Com o objetivo de desenvolver uma política de diversidade para a Companhia, em 2011 foi lançado o **Projeto Diversidade – Incluir para Somar**. Para tal, foi formado um grupo de trabalho, com representantes de diferentes áreas, para discutir e propor ações de inclusão de minorias em todas as unidades da Lojas Renner.

De início, o foco será mantido na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs), com o objetivo de gerenciar o cumprimento da cota legal. No entanto, o conceito de diversidade é entendido de forma ampla pela Companhia, com as diretrizes englobando diferenças de raça e gênero, entre outras.

Com o apoio de uma consultoria especializada, foi feito o mapeamento dos postos de trabalho que estão aptos a receber PCDs. A análise envolveu funções em lojas de *shopping* e de rua, centros de distribuição, setor de cobrança e sede administrativa. O objetivo é ter o perfil do profissional que pode ser mais facilmente absorvido pela Lojas Renner.

Para 2012 está programada a realização de campanhas de sensibilização sobre diversidade, além de ações para preparar os colaboradores para receber e conviver com a diversidade no ambiente de trabalho.

### Números da diversidade

Atualmente, 72% do quadro de colaboradores é composto por mulheres, que ocupam a maioria em todos os níveis funcionais, exceto Diretoria Executiva e Conselho de Administração.

Os jovens também fazem parte da maioria no quadro de colaboradores, sendo que 65,4% têm idade inferior a 30 anos; 32,4% estão na faixa etária entre 30 e 50 anos; e 2,2% têm mais do que 50 anos\*.

(\*Os dados de faixa etária por cargo não estão disponíveis).

Nível funcional – % por gênero	Mulheres	Homens
Conselho <sup>1</sup>	44,44	55,56
Diretoria	16,67	83,33
Lideranças (gerência, coordenadores e supervisores)	52,74	47,26
Administrativo	67,82	32,18
Operacional (assistentes, técnicos e operação loja)	73,94	26,06
Outros	65,22	34,78

<sup>1</sup> No conselho não consideramos o diretor-presidente, pois é contabilizado na Diretoria.

Portadores de deficiência (% por região) <sup>2</sup>	
Sul	2,74
Sudeste	1,44
Centro-Oeste	2,00
Nordeste	1,22
Norte	1,36
<b>Total Empresa</b>	<b>1,68</b>

<sup>2</sup> Com base nos dados do dia 31 de dezembro de 2011.

As mulheres configuram o maior percentual de negros (pretos e pardos) na Companhia, cuja força de trabalho se concentra em maior volume nos cargos de níveis operacionais. Esse levantamento obedece ao critério de autodeclaração dos colaboradores.

Negros e pardos, por gênero, em cada nível funcional * (%)	Mulheres	Homens
Conselho	0%	0%
Diretoria	0%	0%
Liderança	3,38%	4,43%
Analistas	1,04%	0,35%
Operacional	22,53%	7,31%
Outros	23,37%	11,23%
Estagiários	A verificação não se estende aos estagiários	

\*De acordo com o critério de autodeclaração.

## Campanhas e comunicação interna

Para garantir a eficiência nos processos e fazer com que todos os colaboradores estejam sempre informados sobre o que acontece na Companhia e se sintam integrados a desafios e conquistas, a Lojas Renner mantém um completo programa de comunicação interna.

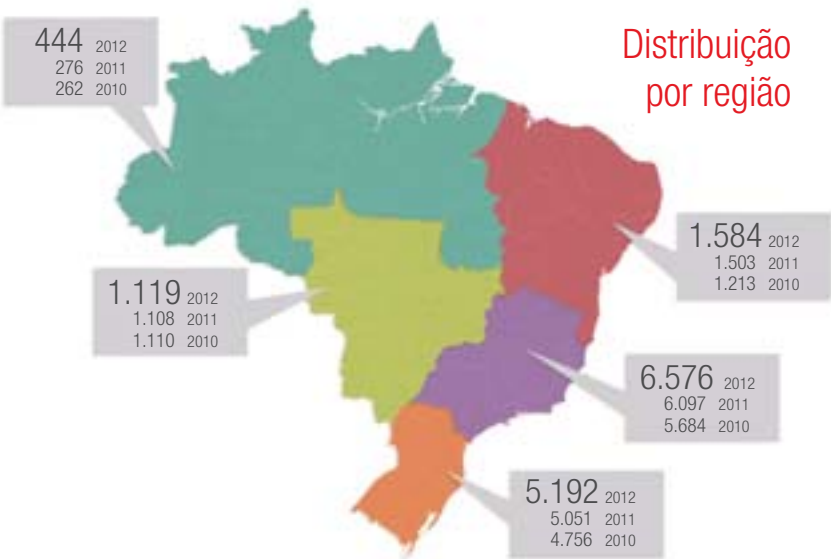
Uma importante ferramenta adotada é o **Portal RH**. De maneira ágil e transparente, cada colaborador tem acesso detalhado sobre suas informações, incluindo o controle de ponto e pagamento. Também é possível esclarecer dúvidas a qualquer momento por meio da ferramenta Fale com o RH. Nessa plataforma também são disponibilizadas informações sobre os valores e a cultura da Companhia e notícias das lojas, além de campanhas internas. Por meio do Portal RH também é possível acessar os diversos cursos *online*, disponíveis no ambiente de treinamento virtual.

A área de Recursos Humanos também utiliza recursos audiovisuais para a comunicação de suas informações. Uma vez por mês é produzido o **Canal Renner**, um vídeo com comentários das lideranças sobre temas estratégicos. O material é apresentado à equipe pelos gestores. Outro

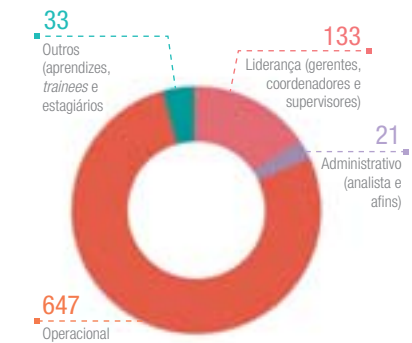
Por cargo

Colaboradores Renner e Blue Steel*	2012	2011	2010
Diretoria	6	6	6
Lideranças (gerentes, coordenadores e supervisores)	1.124	956	856
Administrativo (analistas e afins)	359	289	255
Operacional	12.902	12.232	11.488
Outros (aprendizes, <i>trainees</i> e estagiários)	524	552	420
Total por cargo	14.915	14.035	13.025

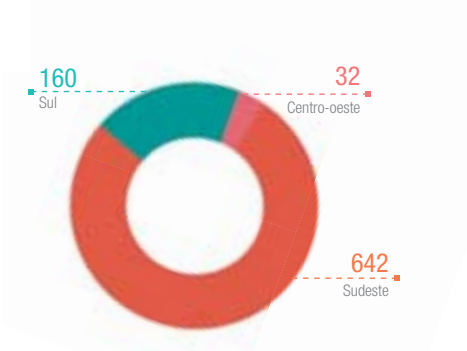
\* Total de colaboradores considera apenas os contratados pelo regime da CLT e estagiários, não incluindo profissionais temporários e terceirizados. Há uma variação sazonal associada aos meses que antecedem o natal e o dia das mães. Entretanto, os percentuais de variação não estão disponíveis, pois dependem de informações que não são monitoradas atualmente, como temporários e terceirizados.



Colaboradores da Camicado por cargo (2012)



Colaboradores da Camicado por região (2012)



Composição dos grupos por gênero (%)<sup>1</sup>

	2012		2011	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Conselho <sup>2</sup>	28,57	71,43	33,33	66,67
Diretoria	16,67	83,33	16,67	83,33
Lideranças (gerência, coordenadores e supervisores)	53,99	46,01	52,74	47,26
Administrativo	65,74	34,26	67,82	32,18
Operacional (assistentes, técnicos e operação loja)	73,95	26,05	73,94	26,06
Outros	69,08	30,92	65,22	34,78

<sup>1</sup> Considera Lojas Renner (ADM, lojas, CDs) e Blue Steel.<sup>2</sup> No Conselho de Administração, não é considerado o diretor-presidente, pois ele é contabilizado na Diretoria.

## 2012



\* Considera Lojas Renner (ADM, lojas, CDs) e Blue Steel.

Negros e pardos, por gênero e por nível funcional (%)<sup>1, 2</sup>

	2012		2011	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Conselho	0,00	0,00	0,00	0,00
Diretoria	0,00	0,00	0,00	0,00
Liderança	4,75	4,75	3,38	4,43
Administrativo	1,39	0,84	1,04	0,35
Operacional	23,55	7,74	22,53	7,31
Outros	23,47	10,69	23,37	11,23

<sup>1</sup> Considera Lojas Renner (ADM, lojas, CDs) e Blue Steel. <sup>2</sup> De acordo com o critério de autodeclaração.

## Colaboradores portadores de necessidades especiais por região\* (% sobre o total)

	2012	2011
Sul	1,91	2,74
Sudeste	1,13	1,44
Centro-Oeste	2,17	2,00
Nordeste	1,15	1,22
Norte	0,46	1,36
<b>Média geral da Companhia</b>	<b>1,46</b>	<b>1,68</b>

\* Considera Lojas Renner (ADM, lojas, CDs) e Blue Steel. Diversas ações vêm sendo desenvolvidas para atender integralmente a quota de colaboradores portadores de necessidades especiais, mas ainda não a atingiu devido à abrangência das operações (que exige a contratação de cerca de 620 pessoas nessa categoria) e à alta rotatividade desse grupo de colaboradores. A Lojas Renner firmou um Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho que concede um prazo de carência para o cumprimento da quota.

# Balanco Social Ibase + NBCT 15

TP GRI EC1 | DMA EC

1 - Base de cálculo	2012 – R\$ mil	2011 – R\$ mil
Receita Líquida (RL)	3.645.414,00	3.105.831,00
Resultado Operacional (RO)	355.401,00	336.907,00
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	278.719,00	232.412,00
Valor Adicionado Total (VAT)	2.076.738,00	1.776.728,00

2 - Indicadores sociais internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Alimentação	21.467	7,70	0,59	1,03	24.396	10,50	0,79	1,37
Encargos sociais compulsórios	96.997	34,80	2,66	4,67	80.880	34,80	2,60	4,55
Previdência privada	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Saúde	24.925	8,94	0,68	1,20	21.035	9,05	0,68	1,18
Segurança e saúde no trabalho	787.136	282,41	21,59	37,90	0	0,00	0,00	0,00
Educação	311	0,11	0,01	0,01	311	0,13	0,01	0,02
Cultura	902	0,32	0,02	0,04	426	0,18	0,01	0,02
Capacitação e desenvolvimento profissional	8.297	2,98	0,23	0,40	7.540	3,24	0,24	0,42
Creches ou auxílio-creche	326	0,12	0,01	0,02	288	0,12	0,01	0,02
Esporte	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Participação nos lucros ou resultados	27.497	9,87	0,75	1,32	4.949	2,13	0,16	0,28
Transporte	15.182	5,45	0,42	0,73	14.517	6,25	0,47	0,82
Outros	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
<b>Total – indicadores sociais internos</b>	<b>983.040</b>	<b>352,70</b>	<b>26,97</b>	<b>47,34</b>	<b>154.342</b>	<b>66,41</b>	<b>4,97</b>	<b>8,69</b>

3 - Indicadores sociais externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Educação	393	0,11	0,01	0,02	268	0,08	0,01	0,02
Cultura	2.202	0,62	0,06	0,11	3.389	1,01	0,11	0,19
Saúde e saneamento	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Esporte	960	0,27	0,03	0,05	230	0,07	0,01	0,01
Combate à fome e segurança alimentar	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Indicador setorial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	11.872	3,34	0,33	0,57	10.799	3,21	0,35	0,61
Total das contribuições para a sociedade	15.427	4,34	0,42	0,74	14.686	4,36	0,47	0,83
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
<b>Total – indicadores sociais externos</b>	<b>15.427</b>	<b>4,34</b>	<b>0,42</b>	<b>0,74</b>	<b>14.686</b>	<b>4,36</b>	<b>0,47</b>	<b>0,83</b>



#### 4 - Indicadores ambientais

4 - Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
4.1 - Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa								
Desapropriação de terras	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Passivos e contingências ambientais	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Programa de desenvolvimento tecnológico e industrial	245.778	69,16	6,74	11,83	185.618	55,09	5,98	10,45
Conservação de energia	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Educação ambiental	10.100	2,84	0,28	0,49	85.000	25,23	2,74	4,78
Indicador setorial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Total dos investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	255.878	72,00	7,02	12,32	270.618	80,32	8,71	15,23
4.2 – Investimentos em programas e/ou projetos externos								
Projetos de educação ambiental em comunidades	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Total dos investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
<b>Total dos investimentos em meio ambiente (4.1 + 4.2)</b>	<b>255.878</b>	<b>72,00</b>	<b>7,02</b>	<b>12,32</b>	<b>270.618</b>	<b>80,32</b>	<b>8,71</b>	<b>15,23</b>
Distribuição dos investimentos em meio ambiente	em mil R\$		% sobre total		em mil R\$		% sobre total	
Total dos investimentos em ações de prevenção ambiental	219.903		85,94		185.618		68,59	
Total dos investimentos em ações de manutenção ambiental	25.875		10,11		0		0,00	
Total dos investimentos em ações de compensação ambiental	10.100		3,95		85.000		31,41	
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade:	0				0			
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente:			0,00				0,00	
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação a aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	<div>( ) não possui metas    (X) cumpre de 51 a 75%    ( ) não possui metas    (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50%    ( ) cumpre 76 a 100%    ( ) cumpre de 0 a 50%    ( ) cumpre 76 a 100%</div>							

#### 5 - Indicadores do corpo funcional

	2012	2011
	EM UNIDADES	EM UNIDADES
Nº de empregados (as) no fim do período	14.881	14.035
Nº de admissões durante o período	8.142	7.330
Nº de desligamentos durante o período	7.240	6.346
Nº de estagiários (as)	16	24
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	867	794
<b>Nº de empregados por faixa etária:</b>		
Menores de 18 anos	322	119
De 18 a 35 anos	11.956	11.423
De 36 a 45 anos	1.864	1.783
De 46 a 60 anos	735	666
Acima de 60 anos	38	44

**Nº de empregados por nível de escolaridade:**

Analfabetos	0	0
Com ensino fundamental	556	522
Com ensino médio / técnico	12.922	12.210
Com ensino superior	1.258	1.193
Pós-Graduados	179	110
Nº de mulheres que trabalham na empresa	10.767	10.112
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	53,8	52,20
Nº de homens que trabalham na empresa	4.148	3.923
% de cargos de chefia ocupados por homens	46,20	47,80
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	4.331	3.918
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	0,71	0,53
Nº de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais	217	219

**Remuneração bruta segregada por:**

Empregados	271.789,00	226.682,00
Administradores	6.930,00	5.730,00
Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o Salário Mínimo	4,82	4,49

**6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial**
**2012**
**2011**

Número total de acidentes de trabalho	36	31
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção (X) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as)	( ) direção (X) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as) ( ) todos (as) + CIPA	(X) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as) ( ) todos (as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	( ) não se envolve (X) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve (X) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( ) todos (as) empregados (as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos (as) empregados (as)	( ) direção ( ) direção e gerências (X) todos (as) empregados (as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (X) são exigidos	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (X) são exigidos
Quanto à participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apóia (X) organiza e incentiva	( ) não se envolve ( ) apóia (X) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores (as):	na empresa 84.779 no Procon na Justiça	na empresa 92.429 no Procon na Justiça
Montante de multas e indenizações a clientes, determinadas por órgãos de proteção e defesa do consumidor ou pela Justiça:	no Procon 138.084 na Justiça 11.086.984	no Procon 47.332 na Justiça 9.378.547
Número de processos trabalhistas:		
Movidos contra a entidade	850	752

Modelo de atuação do RH

A partir de 2014, a Renner inicia a implantação de um novo modelo de atuação na área de Recursos Humanos. As equipes devem atuar em um modelo de gestão mais colaborativo e dentro de células de rede, que funcionam como miniempresas. O modelo é pioneiro no Brasil. O foco das redes está em projetos desdobrados com base no alinhamento estratégico da empresa.

Com esse modelo, as atividades transacionais são centralizadas no Centro de Serviços Compartilhados (CSC). No escopo do RH permanecem processos como recrutamento e seleção, gestão do desempenho, gestão de carreira, gestão do clima e qualidade e gestão de indicadores e produtividade, dentro de uma estrutura de integração funcional.

Atração e retenção de talentos

GRI G4-9 | G4-LA1 | G4-LA13

Selecionar e manter profissionais adequados ao perfil cultural da Companhia e que superam expectativas com bons resultados é um desafio constante da gestão de pessoas. Para isso,

a Lojas Renner conta com uma série de iniciativas para gerenciar oportunidades e desenvolvimento de carreira, reconhecer desempenhos diferenciados e celebrar conquistas e momentos relevantes na história de cada colaborador.

Todos os processos seletivos priorizam a mobilidade interna e mais uma vez o papel dos gestores como motivadores do crescimento de seus liderados é visto como essencial. Por meio do programa AQUI Oportunidades Internas Lojas Renner, as vagas são divulgadas nos murais e no Portal RH. A área de RH avalia os interessados, coordena todas as etapas de seleção e compartilha com os candidatos e seus líderes os resultados obtidos. Com isso, todos os inscritos recebem *feedback* e têm oportunidades de desenvolvimento, independentemente de sua aprovação para a vaga específica do processo seletivo interno. Em 2013, foram realizadas 619 promoções internas. Especialmente para os cargos de liderança, a Renner implementou em 2011 o Trilhas de Carreira, que mapeou e construiu o perfil ideal para posições-chave.

GRI G4-10 | G4-LA1

TOTAL DE COLABORADORES EFETIVOS POR CARGO DA RENNER¹

	2013²	2012	2011
Diretoria	6	6	6
Lideranças (gerentes, coordenadores e supervisores)	1.172	1.124	956
Administrativo (analistas e afins)	397	359	289
Operacional	13.122	12.902	12.232
Outros (aprendizes, <i>trainees</i> e estagiários)	620	524	552
Total de colaboradores efetivos	15.317	14.915	14.035

1. Total de colaboradores considera apenas os contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estagiários, não incluindo profissionais temporários e terceirizados. O número de colaboradores ativos em 31 de dezembro de 2013 na Renner era de 14.516. Há uma variação sazonal associada aos meses que antecedem o Natal e o Dia das Mães. Entretanto, os percentuais de variação não estão disponíveis, pois dependem de informações que não são monitoradas atualmente, como temporários e terceirizados.

2. Dados de 2013 são referentes à Renner. Em 2012 e 2011 eram considerados também os dados da Blue Steel.

GRI G4-LA1

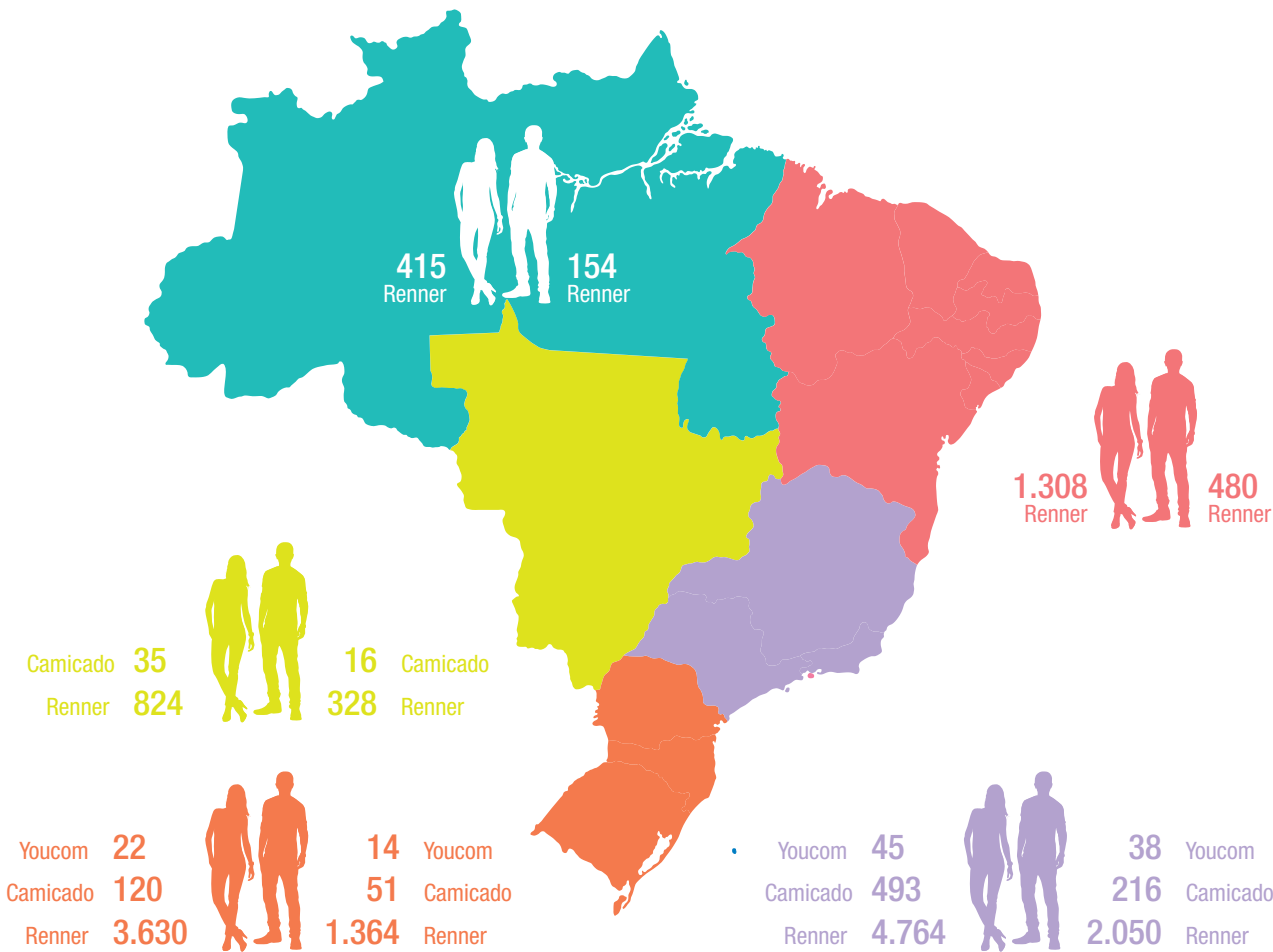
TOTAL DE COLABORADORES EFETIVOS POR CARGO EM 2013\*

	Camicado	Youcom
Lideranças (gerentes, coordenadores e supervisores)	107	20
Administrativo (analistas e afins)	27	10
Operacional	770	89
Outros (aprendizes, <i>trainees</i> e estagiários)	27	-
Total de colaboradores efetivos	931	119

\* O número de colaboradores ativos em 31 de dezembro de 2013 na Camicado era de 901, e na Youcom, de 117.

GRI G4-LA1

TOTAL DE COLABORADORES EFETIVOS POR GÊNERO E REGIÃO EM 2013\*



\* Não há dados disponíveis para efeito de comparação dos anos anteriores, pois o indicador começou a ser monitorado em 2013.



Diversidade **TRA14 | TRA20 | GRI G4-LA12**

A questão da diversidade é abordada pelo Código de Ética e Conduta da Companhia, que determina o absoluto respeito à diversidade. Não é admitida qualquer forma de preconceito, como origem, raça, sexo, cor ou idade. Além disso, a política de recursos humanos da Lojas Renner prevê a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. Os líderes são incentivados a promover a diversidade não só no quadro de pessoal como também em relação a opiniões, abordagens e ideias.

INDICADORES DE DIVERSIDADE EM 2013 (%)	Renner	Camicado*	Youcom*
Mulheres na Companhia	71,36	69,60	56,30
Colaboradores com idade acima de 45 anos	6,58	10,10	0,00
Colaboradores com idade acima de 45 anos em cargos gerenciais	0,42	1,29	0,00
Colaboradores com idade acima de 45 anos em cargos de diretoria	0,03	0,00	0,00
Colaboradores com idade acima de 45 anos em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais	5,55	11,21	0,00

\* A estrutura de governança é única para toda a Companhia (Renner, Camicado e Youcom).

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS POR GÊNERO EM 2013 (%)

	Renner		Camicado <sup>1</sup>		Youcom <sup>1</sup>	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Conselho <sup>2</sup>	40,00	60,00	-	-	-	-
Diretoria	16,67	83,33	-	-	-	-
Lideranças (gerência, coordenadores e supervisores)	55,72	44,28	75,70	24,30	45,00	55,00
Administrativo	63,98	36,02	81,48	18,52	50,00	50,00
Operacional (assistentes, técnicos e operação da loja)	73,49	26,51	69,48	30,52	59,55	40,45
Outros	62,62	37,38	37,04	62,96	0,00	0,00

1. A estrutura de governança é única para toda a Companhia (Renner, Camicado e Youcom).
2. No Conselho de Administração, não é considerado o diretor presidente, pois ele é contabilizado na Diretoria.

COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS POR FAIXA ETÁRIA EM 2013 (%)

	Renner		Camicado*		Youcom*	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Até 30 anos	71,16	28,84	57,09	42,91	59,62	40,38
Entre 31 e 50 anos	71,91	28,09	85,29	14,71	33,33	66,67
Acima de 51 anos	71,22	28,78	100,00	0,00	0,00	0,00

\* A estrutura de governança é única para toda a Companhia (Renner, Camicado e Youcom).



NEGROS E PARDOS, POR GÊNERO  
E NÍVEL FUNCIONAL EM 2013 (%)¹

	Renner		Camicado²		Youcom²	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Conselho	0,00	0,00	-	-	-	-
Diretoria	0,00	0,00	-	-	-	-
Liderança	5,72	4,61	3,74	1,87	0,00	10,00
Administrativo	1,76	1,01	14,81	11,11	0,00	0,00
Operacional	21,12	7,69	8,44	6,10	0,00	10,11
Outros	14,84	9,84	7,41	29,63	0,00	0,00

1. De acordo com o critério de autodeclaração. A verificação não se estende aos estagiários.  
2. A estrutura de governança é única para toda a Companhia (Renner, Camicado e Youcom).

PROPORÇÃO DO SALÁRIO-BASE ENTRE HOMENS E MULHERES POR CATEGORIA FUNCIONAL (R\$)*	Média salarial paga por categoria	Variação (%)
Lideranças (gerência, coordenadores e supervisores)	6.262	17,71
Administrativo	4.880	15,90
Operacional (assistentes, técnicos e operação de loja)	1.032	4,69
Outros	678	8,79

\* Considera somente Renner (ou seja, não inclui Camicado e Youcom).

Educação e desenvolvimento de competências TRA15 | TRA22 | GRI G4-LA9 | G4-LA10 | G4-LA11

A educação corporativa da Lojas Renner é pautada pela gestão de competências, por meio do aprendizado contínuo e vinculado aos objetivos empresariais. A Companhia oferece treinamentos específicos sobre conduta ética e anticorrupção (saiba mais no capítulo Modelo de Negócio), além de *workshops* específicos para facilitar os processos de mudança.

Com foco na simplificação, a Lojas Renner vem estimulando a prática *on the job*, trabalhando a comunicação interna e a aprendizagem corporativa e simplificando os programas teóricos. Por isso, houve natural redução das horas de treinamento se comparadas aos anos anteriores.

GRI G4-LA9			
TOTAL DE HORAS DE TREINAMENTO POR CARGO	2013	2012	2011
Diretoria	288	768	144
Gerentes	26.284	38.970	25.874
Coordenadores e supervisores	25.897	23.526	75.174
Administrativo (analistas e afins)	7.188	23.382	
Trainees	324.060	399.300	375.704
Operacional	1.318.679	1.327.919	1.402.773
Total	1.702.396	1.813.865	1.879.669

GRI G4-LA9			
TOTAL DE PARTICIPANTES NOS PROGRAMAS DE TREINAMENTOS	2013	2012*	2011*
Diretoria	6	6	6
Gerentes	419	363	312
Coordenadores e supervisores	706	772	N.D.
Administrativo (analistas e afins)	374	370	N.D.
Trainees	262	309	322
Operacional	13.163	12.420	N.D.
Total	14.930	14.240	640

\* Os dados de 2012 e 2011 contemplavam apenas Renner e Blue Steel.

GRI G4-LA9			
MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR CARGO	2013	2012	2011
Diretoria	48	28	24
Gerentes	63	107	83
Coordenadores e supervisores	37	30	75
Administrativo (analistas e afins)	19	63	
Trainees	1.237	1.292	1.167
Operacional	100	107	113
Geral	118	133	147



# Balanço Social Ibase + NBCT 15

1 – BASE DE CÁLCULO	2013 – R\$ MIL	2012 – R\$ MIL
Receita Líquida (RL)	4.094.403	3.645.414,00
Resultado Operacional (RO)	407.404	355.401,00
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	522.005	490.017
Valor Adicionado Total (VAT)	2.355.948	2.082.360

2 – INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	R\$ MIL	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	% SOBRE VAT	R\$ MIL	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	% SOBRE VAT
Alimentação	28.994	5,55	0,71	1,23	21.467	4,38	588,94	1,03
Encargos sociais compulsórios	78.572	15,05	1,92	3,34	96.997	19,79	2.661,10	4,66
Previdência privada	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Saúde	29.600	5,67	0,72	1,26	24.925	5,09	683,81	1,20
Segurança e saúde no trabalho	1.039	0,20	0,03	0,04	787	0,16	21,59	0,04
Educação	415	0,08	0,01	0,02	311	0,06	8,53	0,01
Cultura	250	0,05	0,01	0,01	902	0,18	24,75	0,04
Capacitação e desenvolvimento profissional	10.316	1,98	0,25	0,44	8.297	1,69	227,63	0,40
Creches ou auxílio-creche	366	0,07	0,01	0,02	326	0,07	8,94	0,02
Esporte	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Participação nos lucros ou resultados	29.084	5,57	0,71	1,23	27.497	5,61	754,38	1,32
Transporte	16.030	3,07	0,39	0,68	15.182	3,10	416,52	0,73
Outros	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Total – Indicadores sociais internos	194.666	37,29	4,75	8,26	196.691	40,14	5.396,19	9,45

3 – INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	R\$ MIL	% SOBRE RO	% SOBRE RL	% SOBRE VAT	R\$ MIL	% SOBRE RO	% SOBRE RL	% SOBRE VAT
Educação	703	0,17	0,02	0,03	393	0,11	10,78	0,02
Cultura	2.962	0,73	0,07	0,13	2.202	0,62	60,41	0,11
Saúde e saneamento	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Esporte	730	0,18	0,02	0,03	960	0,27	26,34	0,05
Combate à fome e à segurança alimentar	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Indicador setorial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	7.101	1,74	0,17	0,30	11.872	3,34	325,71	0,57
Total das contribuições para a sociedade	11.496	2,82	0,28	0,49	15.427	4,34	423,24	0,74
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.092.337	268,12	26,68	46,37	995.266	280,04	27.304,97	47,80
Total – Indicadores sociais externos	1.103.833	270,94	26,96	46,85	1.010.693	284,38	27.728,20	48,54

4 – INDICADORES AMBIENTAIS	R\$ MIL	% SOBRE RO	% SOBRE RL	% SOBRE VAT	R\$ MIL	% SOBRE RO	% SOBRE RL	% SOBRE VAT
4.1 – Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa								
Desapropriação de terras	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Passivos e contingências ambientais	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Programa de desenvolvimento tecnológico e industrial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Conservação de energia	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Educação ambiental	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Indicador setorial	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	3.767	0,92	0,09	0,16	2.420	0,68	66,39	0,12
Total dos investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	3.767	0,92	0,09	0,16	2.420	0,68	66,39	0,12
4.2 – Investimentos em programas e/ou projetos externos								
Projetos de educação ambiental em comunidades	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0,00	0,00
Outros	140	0,03	0,00	0,01	258	0,07	7,08	0,01
Total dos investimentos em programas e/ou projetos externos	140	0,03	0,00	0,01	258	0,07	7,08	0,01
Total dos investimentos em meio ambiente (4.1 + 4.2)	3.907	0,96	0,10	0,17	2.678	0,75	73,47	0,13
Distribuição dos investimentos em meio ambiente	em mil R\$		% sobre total		em mil R\$		% sobre total	
Total dos investimentos em ações de prevenção ambiental	122		3,12		0		0,00	
Total dos investimentos em ações de manutenção ambiental	3.645		93,29		2.420		90,37	
Total dos investimentos em ações de compensação ambiental	140		3,58		258		9,63	
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade:			0				0	
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental determinadas administrativa e/ou judicialmente:			0,00				0,00	
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/operação, para aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:		(X) Não tem metas ( ) Cumpre de 0% a 50% ( ) Cumpre de 51% a 75% ( ) Cumpre 76% a 100%				(X) Não tem metas ( ) Cumpre de 0% a 50% ( ) Cumpre de 51% a 75% ( ) Cumpre 76% a 100%		

5 – INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

	2013 – EM UNIDADES	2012 – EM UNIDADES
Número de empregados(as) no fim do período	15.317	14.881
Número de admissões durante o período	7.700	8.142
Número de desligamentos durante o período	8.246	7.240
Número de empregados(as) tercerizados(as)	0	0
Número de estagiários(as)	10	16
Número de empregados(as) acima de 45 anos	1.008	867
Número de empregados por faixa etária:		
menores de 18 anos	753	322
de 18 a 35 anos	11.592	11.956
de 36 a 45 anos	2.093	1.864
de 46 a 60 anos	843	735
acima de 61 anos	36	38
Número de empregados por nível de escolaridade:		
analfabetos	0	0
com ensino fundamental	655	556
com ensino médio/técnico	13.272	12.922
com ensino superior	1.226	1.258
pós-graduados	164	179
Número de mulheres que trabalham na empresa	10.938	10.767
Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres	55,7	53,8
Número de homens que trabalham na empresa	4.379	4.148
Percentual de cargos de chefia ocupados por homens	44,32	46,20
Número de negros(as) que trabalham na empresa	4.068	4.331
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0,79	0,71
Número de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	242	217
Remuneração bruta segregada por:		
empregados(das)	1.443	271.789
administradores(ras)	27.889	6.930
Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o salário-mínimo (nacional ou regional):		
Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o salário-mínimo	1,82	4,82

6 – INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

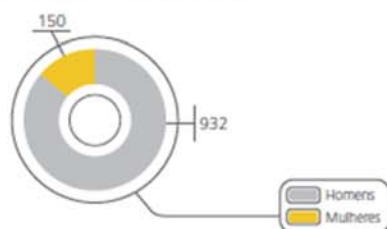
	2013	2012
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		
Número total de acidentes de trabalho		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) Direção (X) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção (X) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA	(X) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) Não se envolve (X) Segue as normas da OIT ( ) Incentiva e segue a OIT	( ) Não se envolve (X) Segue as normas da OIT ( ) Incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) Direção ( ) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) Não são considerados ( ) São sugeridos (X) São exigidos	( ) Não são considerados ( ) São sugeridos (X) São exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) Não se envolve ( ) Apoia (X) Organiza e incentiva	( ) Não se envolve ( ) Apoia (X) Organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		
Montante de multas e indenizações a clientes determinado por órgãos de proteção e defesa do consumidor ou pela Justiça:	No Procon: 98.709 Na Justiça: 8.292.783	No Procon: 138.084 Na Justiça: 11.086.984
Ações empreendidas pela entidade para sanar ou minimizar as causas das reclamações:		
Número de processos trabalhistas:		
movidos contra a entidade	2.574	850
julgados procedentes	203	259
julgados improcedentes	105	109
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da Justiça:	3.913.281	17.700.381
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	2.355.948	2.082.360
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	em mil R\$% sobre total	em mil R\$% sobre total
Governo	1.092.33746,37	995.266,0047,80
Colaboradores(as)	516.84521,94	456.657,0021,93
Acionistas	162.9626,92	266.551,0012,80
Terceiros	339.36214,40	275.036,0013,21
Retido	244.44210,38	88.850,004,27

7 – OUTRAS INFOMAÇÕES

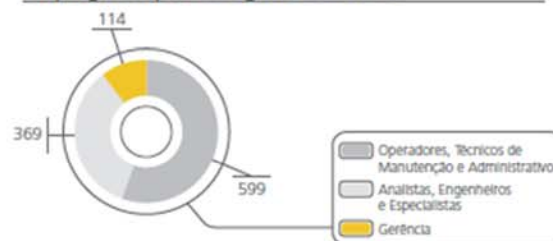
2 – Segurança e saúde no trabalho: o valor publicado em 2012, referente ao ano de 2011, foi corrigido. 2 – Participação nos lucros: valor estimado para 2013 (cálculo não finalizado até o fechamento deste balanço). 3 – Outros: o valor refere-se à soma dos valores investidos em projetos para geração de emprego e renda para mulheres e projetos voltados para o desenvolvimento da comunidade (crianças, idosos, projetos na comunidade Bom Jesus e projetos no âmbito da Rede Parceria Social – Edital de Combate à Pobreza). 4.1 – Outros: consultoria para verificação de terceira parte do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa; Programa de Gestão de Resíduos Sólidos da Lojas Renner; Prêmio de Gestão de Resíduos Sólidos. 4.2 – Outros: mitigação do Escopo I do Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa.

## PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL

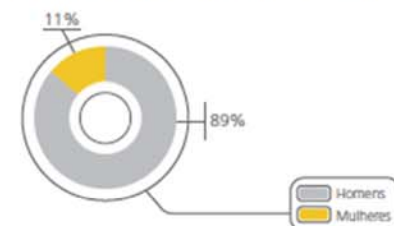
Empregados por Gênero



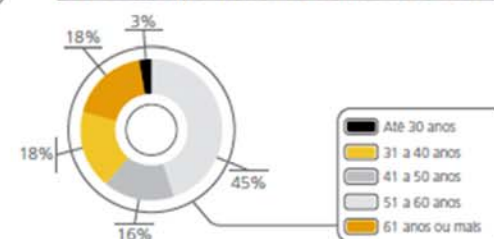
Empregados por Categoria Funcional



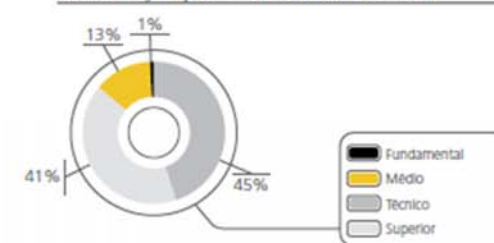
Distribuição por Gênero nos Conselhos e Comitês



Distribuição por Idade nos Conselhos e Comitês



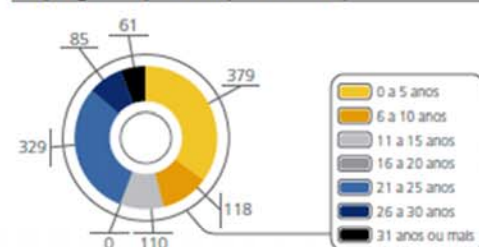
Distribuição por Grau de Escolaridade



Empregados por Idade



Empregados por Tempo de Serviço<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Considerando o tempo de serviço prestado pelos empregados à Eletrosul.



# Balanço Social Consolidado



## Balanço Social Consolidado - 2012

	2012			2011		
	R\$ mil			R\$ mil		
<b>1. BASE DE CÁLCULO</b>						
Receita Líquida de Vendas	4.912.499			4.326.951		
Resultado Operacional	2.100.000			2.034.788		
Folha de Pagamento Bruta	135.147			117.126		
<b>2. INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre a Folha de Pagamento Bruta</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre a Folha de Pagamento Bruta</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>
Alimentação	10.420	7,71	0,21	9.512	8,12	0,22
Encargos Sociais Compulsórios	44.673	33,06	0,91	41.296	35,26	0,95
Previdência Privada	40.427	29,91	0,82	40.340	34,44	0,93
Saúde	9.471	7,01	0,19	8.748	7,47	0,20
Segurança e Saúde no Trabalho	5.519	4,08	0,11	3.826	3,27	0,09
Educação	481	0,36	0,01	411	0,35	0,01
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	7.551	5,59	0,15	4.275	3,65	0,10
Creches ou Auxílio Creche	161	0,12	-	127	0,11	-
Participação nos Resultados / Bônus	32.073	23,73	0,65	31.481	26,88	0,73
Outros Benefícios	4.545	3,36	0,09	6.141	5,24	0,14
<b>TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS INTERNOS</b>	<b>155.321</b>	<b>114,93</b>	<b>3,16</b>	<b>146.157</b>	<b>124,79</b>	<b>3,38</b>
<b>3. INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre o Resultado Operacional</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre o Resultado Operacional</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>
Educação	2.320	0,11	0,05	1.431	0,07	0,03
Cultura	8.797	0,42	0,18	9.216	0,45	0,21
Esportes	675	0,50	0,03	7	0,01	0,00
Outros	5.561	0,26	0,11	4.638	0,23	0,11
Total das contribuições para a sociedade	17.353	0,83	0,35	15.292	0,75	0,35
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.146.119	54,58	23,33	1.074.898	52,83	24,84
<b>TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS</b>	<b>1.163.472</b>	<b>55,40</b>	<b>23,68</b>	<b>1.090.190</b>	<b>53,58</b>	<b>25,20</b>
<b>4. INDICADORES AMBIENTAIS</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre o Resultado Operacional</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>	<b>R\$ mil</b>	<b>% sobre o Resultado Operacional</b>	<b>% sobre a Receita Líquida</b>
Relacionados com a operação da Companhia	26.286	1,25	0,54	21.621	1,06	0,50
Relacionados com projetos em curso	30.026	1,43	0,61	55.757	2,74	1,29
<b>TOTAL DOS INVESTIMENTOS EM MEIO AMBIENTE</b>	<b>56.312</b>	<b>2,68</b>	<b>1,15</b>	<b>77.378</b>	<b>3,80</b>	<b>1,79</b>

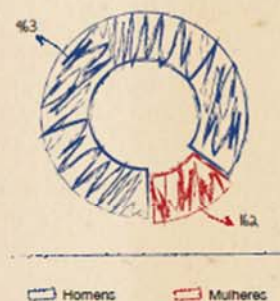
# Balanço Social Consolidado - 2012

2012				2011			
Quantidade				Quantidade			
<b>5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL</b>							
Nº de empregados(as) ao final do período				1.084			
Nº de admissões durante o período				108			
Nº de empregados(as) terceirizados(as)				907			
Nº de estagiários(as)				54			
Nº de empregados(as) acima de 45 anos				443			
Nº de mulheres que trabalham na empresa				139			
% de cargos de chefia ocupados por mulheres				3,7%			
Nº de negros(as) que trabalham na empresa				Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a etnia a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esse indicador.			
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)				Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a etnia a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esse indicador.			
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais				9			
<b>6. INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL</b>				<b>Metas 2012</b>			
Relação entre a maior e a menor remuneração na Companhia				19,82			
Número total de acidentes de trabalho				Tractebel Energia: 0 Empresas prestadoras de serviços: 8			
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela Companhia foram definidos por:				( ) direção	(x) direção, gerências + Comitê de Sustentabilidade	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:				(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(x) direção e gerências
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a Companhia:				( ) não se envolve	(x) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	(x) não se envolve
A previdência privada contempla:				( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção
A participação nos lucros ou resultados contempla:				( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela Companhia:				( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(x) são exigidos	( ) não são considerados
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a Companhia:				( ) não se envolve	(x) apoia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolve
Nº total de reclamações e críticas dos consumidores				Na empresa não houve	No Procon não aplicável	Na Justiça não houve	Na empresa ND
Valor adicionado total a distribuir (em milhares de Reais):				R\$ 3.647.170			
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):				42,70% governo 41,12% acionistas	5,93% colaboradores(as) 10,25% terceiros	0% retido	ND% governo ND% colaboradores(as) ND% acionistas
<b>7. OUTRAS INFORMAÇÕES</b>				<b>2011</b>			
Consumo de água				5.528.889 m³			
Consumo de energia elétrica				937,2 GWh			
Quantidade anual de resíduos gerados				1.519.488,5 t			
Quantidade anual de resíduos reciclados				1.518.749,4 t			

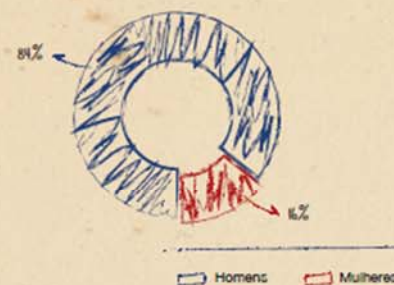


## Perfil do Quadro Funcional

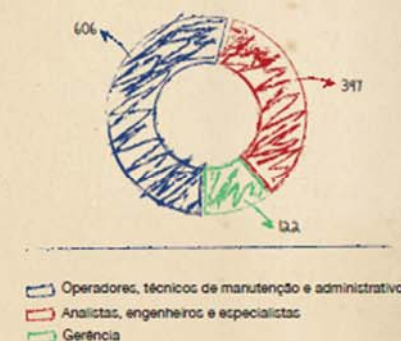
### Empregados por Gênero



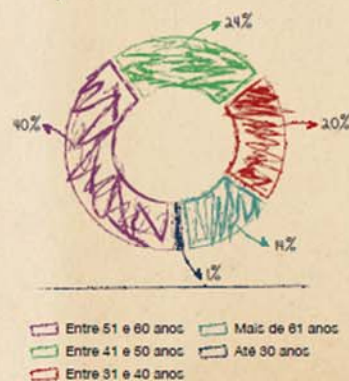
### Distribuição por Gênero nos Conselhos e Comitês



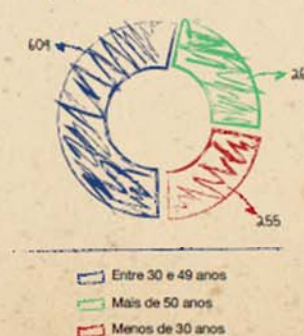
### Empregados por Categoria Funcional



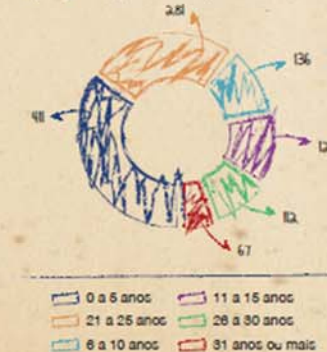
### Distribuição por Idade nos Conselhos e Comitês



### Empregados por Idade



### Empregados por Tempo de Serviço\*



\* Considerando o tempo de serviço prestado pelos empregados à Eletrocul.



	2013	2012
5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL	Quantidade	Quantidade
Nº de empregados(as) ao final do período	1.125	1.082
Nº de admissões durante o período	86	61
Nº de desligamentos durante o ano	43	63
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	869	827
Nº de estagiários(as)	78	10
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	432	460
<b>Nº de empregados por faixa etária:</b>		
Menores de 18 anos	0	0
De 18 a 35 anos	477	436
De 36 a 45 anos	216	223
De 46 a 60 anos	421	419
Acima de 60 anos	11	4
<b>Nº de empregados por nível de escolaridade:</b>		
Analfabetos	0	0
Com ensino fundamental	7	8
Com ensino médio/técnico	633	628
Com ensino superior	331	304
Pós-graduados	154	142
Nº de mulheres que trabalham na empresa	162	150
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	0,00%	0,00%
Nº de homens que trabalham na empresa	963	932
% de cargos de chefia ocupados por homens	100,00%	100,00%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a raça a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esses indicadores.	Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a raça a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esses indicadores.
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a raça a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esses indicadores.	Não existe declaração formal por parte dos empregados sobre a raça a que pertencem, o que impossibilita a resposta a esses indicadores.
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	32	23
<b>Remuneração bruta segregada por:</b>		
Empregados	ND	ND
Administradores	17.9 milhões	16.8 milhões
Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o salário-mínimo (nacional ou regional)	2,6	2,7

Balanco Social

Exercícios findos em 31 de dezembro de 2011 e 2010

(em milhões de reais, exceto quando indicado em contrário)

1 – Base de Cálculo	2011	2010
Receita de Vendas Consolidadas (RL)	244.176	211.842
Lucro antes das participações e Impostos Consolidados (RO)	45.911	49.599
Folha de Pagamento Bruta Consolidada (FPB)	13.026	11.462

2 – Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	845	6,49%	0,35%	741	6,46%	0,35%
Encargos sociais compulsórios	6.477	49,72%	2,65%	5.475	47,77%	2,58%
Previdência privada	328	2,52%	0,13%	350	3,05%	0,17%
Saúde	2.427	18,63%	0,99%	2.064	18,01%	0,97%
Segurança e saúde no trabalho	180	1,38%	0,07%	114	0,99%	0,05%
Educação	133	1,02%	0,05%	118	1,03%	0,06%
Cultura	11	0,09%	0,00%	10	0,09%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	418	3,21%	0,17%	366	3,19%	0,17%
Creches ou auxílio-creche	90	0,69%	0,04%	6	0,05%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	1.560	11,98%	0,64%	1.691	14,75%	0,80%
Outros	76	0,58%	0,03%	71	0,62%	0,03%
Total – Indicadores sociais internos	12.545	96,34%	5,13%	11.006	96,02%	5,19%

3 – Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Geração de Renda e Oportunidade de Trabalho	48	0,10%	0,02%	44	0,09%	0,02%
Educação para a Qualificação Profissional	57	0,12%	0,02%	56	0,11%	0,03%
Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (II)	70	0,15%	0,03%	79	0,16%	0,04%
Cultura	182	0,40%	0,07%	170	0,34%	0,08%
Esporte	80	0,17%	0,03%	81	0,16%	0,04%
Outros	33	0,07%	0,00%	20	0,04%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	470	1,02%	0,19%	450	0,90%	0,21%
Tributos (excluídos encargos sociais)	97.826	213,08%	40,06%	82.971	167,28%	39,17%
Total - Indicadores sociais externos	98.296	214,10%	40,26%	83.421	168,19%	39,37%

4 – Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	2.550	5,55%	1,04%	2.165	4,37%	1,02%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	172	0,37%	0,07%	258	0,52%	0,12%
Total dos investimentos em meio ambiente	2.722	5,93%	1,11%	2.423	4,89%	1,13%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		

5 – Indicadores do Corpo Funcional	2011	2010
Nº de empregados(as) ao final do período	81.918	80.492
Nº de admissões durante o período	3.447	4.353
Nº de empregados(as) de empresas prestadoras de serviços <sup>i</sup>	328.133	291.606
Nº de estagiários(as)	1.825	1.402
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	35.927	34.504
Nº de mulheres que trabalham na empresa	13.860	13.408
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	14,4%	13,3%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa (III)	18.468	16.447
% de cargos de chefia ocupados por negros(as) (IV)	24,9%	25,3%
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais (V)	1.104	1.093

6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (i)	2011	Metas 2012				
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	20,22	20,22				
Número total de acidentes de trabalho	653	487				
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os pradrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(X) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	(X) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apoia	(X) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(X) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (VI)	na empresa 11.230	no Procon 5	na Justiça 17	na empresa 5.138	no Procon 4	na Justiça 8
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: (VI)	na empresa 93,8%	no Procon 80%	na Justiça 29,4%	na empresa 99,1%	no Procon 100%	na Justiça 87,5%
Valor adicionado total a distribuir:	Em 2011: 181.081			Em 2010: 157.053		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	58% governo 7% acionistas 12% retido	10% colaboradores(as) 13% terceiros		56% governo 7% acionistas 15% retido	13% colaboradores(as) 9% terceiros	

7 – Outras Informações
1) A companhia não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. 2) A companhia valoriza e respeita a diversidade interna e externamente. I. Inclui R\$ 19,1 milhões de repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA). II. Informações do Sistema Petrobras no Brasil relativas às admissões por processo seletivo público. III. Informações de 2011 relativas aos empregados da Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro, Liquigás e Refap que se autodeclararam negros (cor parda e preta). IV. Do total dos cargos de chefia da Petrobras Controladora ocupados por empregados que informaram cor/raça, 24,9% são exercidos por pessoas que se autodeclararam negras (cor parda e preta). V. Informações relativas à Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Transpetro, que correspondem a 5,3% do efetivo nos cargos em que é prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência. VI. As informações na empresa incluem o quantitativo de reclamações e críticas recebidas pela Petrobras Controladora e da Petrobras Distribuidora. As metas para 2012 não contêm as estimativas do SAC da Petrobras Distribuidora. i. Informação não auditada.

Balanço social

Exercícios findos em 31 de dezembro de 2012 e 2011  
(Em milhões de reais)

	Consolidado					
	2012			2011		
1 – Base de Cálculo						
Receita de vendas Consolidada (RL)	281.379			244.176		
Lucro antes da participação no lucro e impostos consolidados (RO)	28.758			45.911		
Folha de pagamento bruta consolidada (FPB)	15.511			13.026		
2 – Indicadores Sociais Internos (i)	Valor	% sobre		Valor	% sobre	
		FPB	RL		FPB	RL
Alimentação	890	5,74%	0,32%	845	6,49%	0,35%
Encargos sociais compulsórios	7.707	49,69%	2,74%	6.477	49,72%	2,65%
Previdência privada	686	4,42%	0,24%	328	2,52%	0,13%
Saúde	2.888	18,62%	1,03%	2.427	18,63%	0,99%
Segurança e saúde no trabalho	201	1,30%	0,07%	180	1,38%	0,07%
Educação	175	1,13%	0,06%	133	1,02%	0,05%
Cultura	10	0,06%	0,00%	11	0,08%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	501	3,23%	0,18%	418	3,21%	0,17%
Creches ou auxílio-creche	99	0,64%	0,04%	90	0,69%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	1.005	6,48%	0,36%	1.560	11,98%	0,64%
Outros	82	0,53%	0,03%	76	0,58%	0,03%
Total – Indicadores sociais internos	14.244	91,84%	5,07%	12.545	96,30%	5,12%

3 – Indicadores Sociais Externos (i)	Valor	% sobre		Valor	% sobre	
		RO	RL		RO	RL
Geração de Renda e Oportunidade de Trabalho	51	0,18%	0,02%	48	0,10%	0,02%
Educação para a Qualificação Profissional	61	0,21%	0,02%	57	0,12%	0,02%
Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (I)	60	0,21%	0,02%	70	0,15%	0,03%
Cultura	189	0,66%	0,07%	182	0,40%	0,07%
Esporte	61	0,21%	0,02%	80	0,17%	0,03%
Outros	29	0,10%	0,01%	33	0,07%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	451	1,57%	0,16%	470	1,02%	0,19%
Tributos (excluídos encargos sociais)	100.087	348,03%	35,57%	97.826	213,08%	40,06%
Total – Indicadores sociais externos	100.538	349,60%	35,89%	98.296	214,10%	40,26%

4 – Indicadores Ambientais (i)	Valor	% sobre		Valor	% sobre	
		RO	RL		RO	RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	2.827	9,83%	1,00%	2.550	5,55%	1,04%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	101	0,35%	0,04%	172	0,37%	0,07%
Total dos investimentos em meio ambiente	2.928	10,18%	1,04%	2.722	5,93%	1,11%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51% a 75% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51% a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		

	Consolidado					
	2012			2011		
5 – Indicadores do Corpo Funcional (i)						
Nº de empregados(as) ao final do período	85.065			81.918		
Nº de admissões durante o período (II)	4.017			3.447		
Nº de empregados(as) de empresas prestadoras de serviços	360.372			328.133		
Nº de estagiários(as)	1.852			1.825		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	37.373			35.927		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	14.536			13.860		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	15%			14,40%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa (III)	20.158			18.468		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as) (IV)	25%			24,90%		
Nº de pessoas com deficiência (V)	1.120			1.104		
6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (i)	2012			Metas 2013		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa (VI)	20,54			20,54		
Número total de acidentes de trabalho (VII)	6.680			6.350		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(X) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	(X) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apoia	(X) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(X) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (VIII)	na empresa 16.752	no Procon 10	na Justiça 32	na empresa 8.300	no Procon -	na Justiça -
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: (VIII)	na empresa 94,2%	no Procon 30%	na Justiça 53%	na empresa 99%	no Procon -	na Justiça -
Valor adicionado total a distribuir (consolidado) - valor:	Em 2012: 181.789			Em 2011: 181.081		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	58% governo 14 % colaboradores 5 % acionistas 16 % terceiros 7 % retido			58% governo 10 % colaboradores 7 % acionistas 13 % terceiros 12 % retido		

(i) Informações não auditadas.

7 – Outras Informações

- 1) A Companhia não utiliza mão de obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção.
- 2) A Companhia valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.
- I. Inclui R\$ 3,3 milhões de repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA).
- II. Informações do Sistema Petrobras no Brasil relativas às admissões por processo seletivo público.
- III. Informações relativas aos empregados da Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro e Liquigás que se autodeclararam negros (cor parda e preta).
- IV. Do total dos cargos de chefia da Petrobras Controladora ocupados por empregados que informaram cor/raça, 24,6% são exercidos por pessoas que se autodeclararam negras (cor parda e preta).
- V. Informações relativas à Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Transpetro, que correspondem a 5,6% do efetivo nos cargos em que é prevista a reserva de vagas para pessoas com deficiência.
- VI. Inclui as seguintes empresas: Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro, Liquigás e Petrobras Biocombustível.
- VII. A partir de 2012, passamos a reportar também os números de acidentados sem afastamento e de casos de primeiros socorros, além dos números de fatalidades e de acidentados com afastamento, como já era divulgado até então. Esse aumento na abrangência da informação explica a variação substancial em relação aos dados publicados em anos anteriores.
- VIII. As informações na empresa incluem o quantitativo de reclamações e críticas recebidas pela Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Liquigás. As metas para 2013 não contêm as estimativas do SAC da Petrobras Distribuidora.

# Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

## Informação Complementar

(Em milhões de reais, exceto quanto indicado em contrário)

### Balanco Social

	Consolidado					
	2013			2012		
1- Base de Cálculo						
Receita de vendas Consolidada (RL)	304.890			281.379		
Lucro antes da participação no lucro e impostos consolidados (RO)	29.257			28.758		
Folha de pagamento bruta consolidada (FPB)	27.025			23.686		
	% sobre			% sobre		
2- Indicadores Sociais Internos	Valor	FPB	RL	Valor	FPB	RL
Alimentação	1.063	3,93%	0,35%	890	3,76%	0,32%
Encargos sociais compulsórios	5.366	19,85%	1,76%	4.449	18,78%	1,58%
Previdência privada	1.674	6,20%	0,55%	1.547	6,53%	0,55%
Saúde	1.266	4,68%	0,42%	1.137	4,80%	0,40%
Segurança e saúde no trabalho	221	0,82%	0,07%	201	0,85%	0,07%
Educação	215	0,80%	0,07%	175	0,74%	0,06%
Cultura	20	0,07%	0,01%	10	0,04%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	423	1,57%	0,14%	501	2,12%	0,18%
Creches ou auxílio-creche	39	0,14%	0,01%	99	0,42%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	1.102	4,08%	0,36%	1.005	4,24%	0,36%
Outros	90	0,33%	0,03%	82	0,35%	0,03%
Total - Indicadores sociais internos	11.479	42,51%	3,75%	10.096	42,62%	3,58%
	% sobre			% sobre		
3- Indicadores Sociais Externos	Valor	RO	RL	Valor	RO	RL
Geração de Renda e Oportunidade de Trabalho	230	0,79%	0,08%	51	0,18%	0,02%
Educação para a Qualificação Profissional	62	0,21%	0,02%	61	0,21%	0,02%
Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente (I)	74	0,25%	0,02%	60	0,21%	0,02%
Cultura	203	0,69%	0,07%	189	0,66%	0,07%
Esporte	57	0,19%	0,02%	61	0,21%	0,02%
Outros	25	0,09%	0,01%	29	0,10%	0,01%
Total das contribuições para a sociedade	651	2,23%	0,21%	451	1,57%	0,16%
Tributos (excluídos encargos sociais)	101.507	346,95%	33,29%	96.646	336,07%	34,35%
Total - Indicadores sociais externos	102.158	349,17%	33,72%	97.097	337,63%	34,67%
	% sobre			% sobre		
4- Indicadores Ambientais	Valor	RO	RL	Valor	RO	RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa (i)	3.219	11,00%	1,06%	2.827	9,83%	1,00%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	104	0,36%	0,03%	101	0,35%	0,04%
Total dos investimentos em meio ambiente	3.323	11,36%	1,09%	2.928	10,18%	1,04%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	<div><div><div>( ) não possui metas</div><div>( ) cumpre de 51% a 75%</div><div>( ) não possui metas</div><div>( ) cumpre de 51% a 75%</div></div><div><div>( ) cumpre de 0 a 50%</div><div>(X) cumpre de 76 a 100%</div><div>( ) cumpre de 0 a 50%</div><div>(X) cumpre de 76 a 100%</div></div></div>					

# Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras

## Informação Complementar

(Em milhões de reais, exceto quanto indicado em contrário)

### Balanço Social (continuação)

#### 5- Indicadores do Corpo Funcional

	Consolidado	
	2013	2012
Nº de empregados(as) ao final do período	86.108	85.065
Nº de admissões durante o período (II)	2.166	4.017
Nº de empregados(as) de empresas prestadoras de serviços	360.180	360.372
Nº de estagiários(as)	1.816	1.887
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	37.858	37.374
Nº de mulheres que trabalham na empresa	14.377	14.536
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	15,4%	15,0%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa (III)	20.908	20.158
% de cargos de chefia ocupados por negros(as) (IV)	25,2%	25,0%
Nº de pessoas com deficiência (V)	1.127	1.120

#### 6- Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial

Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa (VI)

Número total de acidentes de trabalho

Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:

Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:

Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:

A previdência privada contempla:

A participação dos lucros ou resultados contempla:

Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:

Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:

Número total de reclamações e críticas de consumidores(as): (VII)

% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas: (VII)

#### Valor adicionado total a distribuir (consolidado) - valor:

Distribuição do Valor Adicionado (DVA):

2013				Metas 2014	
30.8				30.8	
5.465				6.111	
( ) direção e gerências		( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção e gerências		( ) todos(as) empregados(as)
( ) direção e gerências		( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção e gerências		( ) todos(as) empregados(as)
(X) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)	(X) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)
( ) não se envolve		( ) segue as normas da OIT	( ) não se envolverá		(X) incentivará e seguirá a OIT
( ) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)
( ) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção e gerências		(X) todos(as) empregados(as)
( ) direção e gerências		( ) direção e gerências	( ) direção e gerências		(X) serão exigidos
( ) não se envolve		(X) organiza e incentiva	( ) não se envolverá		(X) organizará e incentivará
na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
8.197	10	28	6.500	2	3
na empresa	no Procon	na Justiça	na empresa	no Procon	na Justiça
99%	10%	25%	99,1%	50%	33,3%
Em 2013:		193.121	Em 2012:		181.789
55% governo		14% colaboradores(as)	58% governo		14% colaboradores(as)
5% acionistas		19% terceiros	5% acionistas		16% terceiros
		7% retido			7% retido

#### 7 - Outras Informações

I. Inclui R\$ 4,3 de repasse ao Fundo para a Infância e a Adolescência (FIA).

II. Informações do Sistema Petrobras no Brasil relativas às admissões por processo seletivo público.

III. Informações relativas aos empregados da Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora, Transpetro e Liquigás que se autodeclararam negros (cor parda e preta).

IV. Do total dos cargos de chefia da Petrobras Controladora ocupados por empregados que informaram cor/raça, 25,2% são exercidos por pessoas que se autodeclararam negras (cor parda e preta).

V. Informações consolidadas a partir dos ingressos de empregados com deficiência na Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Transpetro.

VI. Informações da Petrobras Controladora.

VII. As informações na empresa incluem o quantitativo de reclamações e críticas recebidas pela Petrobras Controladora, Petrobras Distribuidora e Liquigás.

As metas para 2014 não contêm as estimativas do SAC da Petrobras Distribuidora.

i. Informação não auditada.



### Colaboradores por categoria (LA13)

	2010	%	2011	%
Diretoria	190	0%	176	0%
Gerência	15.853	14%	15.638	14%
Administrativo	52.616	47%	54.418	50%
Produção	39.403	35%	34.486	32%
Trainees	168	0%	140	0%
Aprendizes	2.014	2%	2.094	2%
Estagiários	1.534	1%	1.440	1%
<b>Total</b>	<b>111.778</b>	<b>100%</b>	<b>108.392</b>	<b>100%</b>



### Colaboradores por gênero (LA13)

	2010	%	2011	%
Mulheres	64.978	58%	62.544	58%
Homens	46.800	42%	45.848	42%
<b>Total</b>	<b>111.778</b>	<b>100%</b>	<b>108.392</b>	<b>100%</b>



### Colaboradores por gênero – tabela por nível hierárquico (LA13)

	2010						2011					
	Mulheres	%	Homens	%	Total	%	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	13	7%	177	93%	190	100%	15	9%	161	91%	176	100%
Gerência	6.572	41%	9.281	59%	15.853	100%	6.683	43%	8.955	57%	15.638	100%
Administrativo	29.932	57%	22.684	43%	52.616	100%	31.132	57%	23.286	43%	54.418	100%
Produção	26.153	66%	13.250	34%	39.403	100%	22.429	65%	12.057	35%	34.486	100%
Trainees	53	32%	115	68%	168	100%	45	32%	95	68%	140	100%
Aprendizes	1.430	71%	584	29%	2.014	100%	1.483	71%	611	29%	2.094	100%
Estagiários	825	54%	709	46%	1.534	100%	757	53%	683	47%	1.440	100%
<b>Total</b>	<b>64.978</b>	<b>58%</b>	<b>46.800</b>	<b>42%</b>	<b>111.778</b>	<b>100%</b>	<b>62.544</b>	<b>58%</b>	<b>45.848</b>	<b>42%</b>	<b>108.392</b>	<b>100%</b>



**Proporção de mulheres - Diretoria**

7% 9%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Gerência**

41% 43%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Administrativo**

57% 57%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Produção**

66% 65%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Trainees**

32% 32%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Aprendizes**

71% 71%

2010 2011

**Proporção de mulheres - Estagiários**

54% 53%

2010 2011

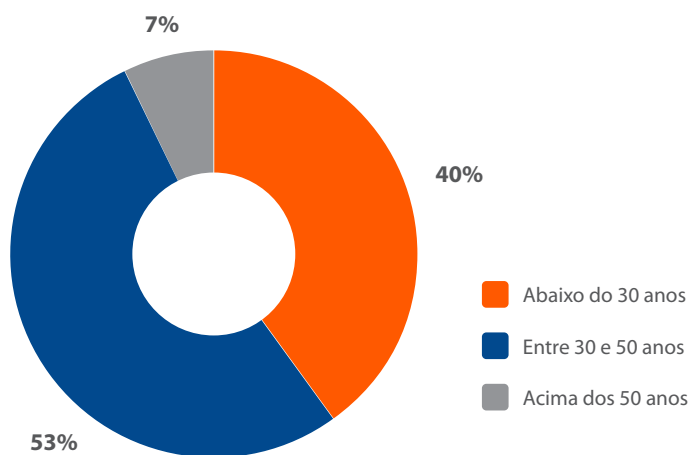
**Proporção de mulheres - Total**

58% 58%

2010 2011

**Colaboradores por faixa etária (LA13)**

Colaboradores por faixa etária	2010	%	2011	%
Abaixo dos 30 anos	45.823	41%	42.751	40%
Entre 30 e 50 anos	58.232	52%	57.834	53%
Acima dos 50 anos	7.723	7%	7.807	7%
<b>Total</b>	<b>111.778</b>	<b>100%</b>	<b>108.392</b>	<b>100%</b>




**Colaboradores por faixa etária – tabela por nível hierárquico (LA13)**

Colaboradores por faixa etária	2010							
	Abaixo dos 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima dos 50 anos	%	Total	%
Diretoria	0	0%	112	59%	78	41%	190	100%
Gerência	1.163	7%	12.703	80%	1.987	13%	15.853	100%
Administrativo	17.106	33%	31.645	60%	3.865	7%	52.616	100%
Produção	23.841	61%	13.769	35%	1.793	5%	39.403	100%
Trainees	166	99%	2	1%	0	0%	168	100%
Aprendizes	2.014	100%	0	0%	0	0%	2.014	100%
Estagiários	1.533	100%	1	0%	0	0%	1.534	100%
<b>Total</b>	<b>45.823</b>	<b>41%</b>	<b>58.232</b>	<b>52%</b>	<b>7.723</b>	<b>7%</b>	<b>111.778</b>	<b>100%</b>

Colaboradores por faixa etária	2011							
	Abaixo dos 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima dos 50 anos	%	Total	%
Diretoria	0	0%	126	72%	50	28%	176	100%
Gerência	1.131	7%	12.616	81%	1.891	12%	15.638	100%
Administrativo	19.192	35%	31.277	57%	3.949	7%	54.418	100%
Produção	18.758	54%	13.811	40%	1.917	6%	34.486	100%
Trainees	140	100%	0	0%	0	0%	140	100%
Aprendizes	2.094	100%	0	0%	0	0%	2.094	100%
Estagiários	1.436	100%	4	0%	0	0%	1.440	100%
<b>Total</b>	<b>42.751</b>	<b>40%</b>	<b>57.834</b>	<b>53%</b>	<b>7.807</b>	<b>7%</b>	<b>108.392</b>	<b>100%</b>


**Total de colaboradores negros\* (LA13)**

	2010	%	2011	%
Mulheres	9.849	8,81%	8.553	7,89%
Homens	6.162	5,51%	5.863	5,41%
<b>Total de negros</b>	<b>16.011</b>	<b>14,32%</b>	<b>14.416</b>	<b>13,30%</b>

\*Em relação ao total de colaboradores (LA1)





### Colaboradores negros– tabela por nível hierárquico (LA13)

	2010						2011					
	Mulheres	%	Homens	%	Total	%	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Gerência	354	0,32%	506	0,45%	860	0,77%	386	0,36%	527	0,49%	913	0,84%
Administrativo	2.992	2,68%	2.647	2,37%	5.639	5,04%	3.318	3,06%	2.831	2,61%	6.149	5,67%
Produção	6.241	5,58%	2.889	2,58%	9.130	8,17%	4.716	4,35%	2.452	2,26%	7.168	6,61%
Trainees	1	0,00%	3	0,00%	4	0,00%	1	0,00%	1	0,00%	2	0,00%
Aprendizes	192	0,17%	78	0,07%	270	0,24%	105	0,10%	41	0,04%	146	0,13%
Estagiários	69	0,06%	39	0,03%	108	0,10%	27	0,02%	11	0,01%	38	0,04%
<b>Total</b>	<b>9.849</b>	<b>8,81%</b>	<b>6.162</b>	<b>5,51%</b>	<b>16.011</b>	<b>14,32%</b>	<b>8.553</b>	<b>7,89%</b>	<b>5.863</b>	<b>5,41%</b>	<b>14.416</b>	<b>13,30%</b>



### Total de colaboradores deficientes\* (LA13)

	2010	%	2011	%
Mulheres	2.020	1,81%	2.332	2,47%
Homens	2.093	1,87%	2.310	2,45%
<b>Total de deficientes</b>	<b>4.113</b>	<b>3,68%</b>	<b>4.642</b>	<b>4,93%</b>

\*Em relação ao total de colaboradores – 94.240



### Colaboradores deficientes– tabela por nível hierárquico (LA13)

	2010						2011					
	Mulheres	%	Homens	%	Total	%	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Gerência	8	0,01%	29	0,03%	37	0,03%	32	0,03%	18	0,02%	50	0,05%
Administrativo	607	0,54%	661	0,59%	1.268	1,13%	908	0,84%	885	0,82%	1.793	1,65%
Produção	1.405	1,26%	1.403	1,26%	2.808	2,51%	1.392	1,28%	1.407	1,30%	2.799	2,58%
Trainees	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Aprendizes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Estagiários	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>2.020</b>	<b>1,81%</b>	<b>2.093</b>	<b>1,87%</b>	<b>4.113</b>	<b>3,68%</b>	<b>2.332</b>	<b>2,15%</b>	<b>2.310</b>	<b>2,13%</b>	<b>4.642</b>	<b>4,28%</b>

### Colaboradores, por nível funcional GRI G4-LA12

Nível funcional	2011	%	2012	%	2013	%
Diretoria	176	0	107	0	90	0
Gerência	15.638	14	13.490	15	14.036	16
Administrativo	54.418	50	45.889	50	29.089	33
Produção	34.486	32	26.995	30	40.705	46
Trainees	140	0	87	0	73	0
Aprendizes	2.094	2	1.752	2	1.748	2
Estagiários	1.440	1	2.717	3	3.169	4
Total	108.392	100	91.037	100	88.910	100

<sup>1</sup> Inclui empresas administradas pela Área Pessoas: Banco Itaucard, Banco Itaú BMG, Fic Promotora, Fina Prom Servs, Financeira Itaú, Finaustria Part, Hipercard, Icarros Ltda, Itaú Financeira, Itaú Seguros, Itaú Soluções, Itaú UBB Hold, Itaú Unibanco, Itauprev, Itauseg Saúde, Kinea, Kinea Private, Luizacred, Marcep, Megabonus, Microinvest, Pro-Imovel, Provar Negócios, Trishop.

### Colaboradores, por gênero GRI G4-LA12

Gênero	2011	%	2012	%	2013	%
Feminino	62.544	58	50.830	59	52.993	59,60
Masculino	45.848	42	35.544	41	35.917	40,40
Total	108.392	100	86.347	100	88.910	100,0

### Colaboradores, por gênero – 2011 GRI G4-LA12

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	15	9	161	91	176	100
Gerência	6.683	43	8.955	57	15.638	100
Administrativo	31.132	57	23.286	43	54.418	100
Produção	22.429	65	12.057	35	34.486	100
Trainees	45	32	95	68	140	100
Aprendizes	1.483	71	611	29	2.094	100
Estagiários	757	53	683	47	1.440	100
Total	62.544	58	45.848	42	108.392	100

### Colaboradores, por gênero – 2012 GRI G4-LA12

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	13	12	94	88	107	100
Gerência	6.178	46	7.312	54	13.490	100
Administrativo	26.739	58	19.150	42	45.889	100
Produção	17.913	66	9.082	34	26.995	100
Trainees	28	32	59	68	87	100
Aprendizes	1.252	71	500	29	1.752	100
Estagiários	1.603	59	1.114	41	2.717	100
Total	53.727	59	37.311	41	91.037	100

### Colaboradores<sup>1</sup>, por gênero – 2013 GRI G4-LA12

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	10	0	80	0,2	90	0
Gerência	6.943	13	7.093	20	14.036	16
Administrativo	15.718	30	13.371	37	29.089	33
Produção	27.070	51	13.635	38	40.705	46
Trainees	37	0	36	0	73	0
Aprendizes	1.230	2	518	1	1.748	2
Estagiários	1.985	4	1.184	3	3.169	4
Total	52.993	100	35.917	100	88.910	100

<sup>1</sup> Inclui empresas administradas pela Área Pessoas: Banco Itaucard, Banco Itaú BMG, Fic Promotora, Fina Prom Servs, Financeira Itaú, Finaustria Part, Hipercard, Icarros Ltda, Itaú Financeira, Itaú Seguros, Itaú Soluções, Itaú UBB Hold, Itaú Unibanco, Itauprev, Itaúseg Saúde, Kinea, Kinea Private, Luizacred, Marcep, Megabonus, Microinvest, Pro-Imovel, Provar Negócios, Trishop.

### Colaboradores, por faixa etária GRI G4-LA12

Faixa etária	2011	%	2012	%	2013 <sup>1</sup>	%
Abaixo de 30 anos	42.751	40	30.609	39	33.211	37
Entre 30 e 50 anos	57.834	53	50.242	55	49.616	56
Acima de 50 anos	7.807	7	5.523	6	6.083	7
Total	108.392	100	86.374	100	88.910	100

<sup>1</sup> Inclui empresas administradas pela Área Pessoas, cargos de Gerência, Administrativo, Produção, Diretoria, Trainee, Aprendiz e Estagiário: Banco Itaucard, Banco Itaú BMG, Fic Promotora, Fina Prom Servs, Financeira Itaú, Finaustria Part, Hipercard, Icarros Ltda, Itaú Financeira, Itaú Seguros, Itaú Soluções, Itaú UBB Hold, Itaú Unibanco, Itauprev, Itaúseg Saúde, Kinea, Kinea Private, Luizacred, Marcep, Megabonus, Microinvest, Pro-Imovel, Provar Negócios, Trisho.

**Colaboradores, por faixa etária – 2011 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Abaixo de 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima de 50 anos	%	Total	%
Diretoria	0	0	126	72	50	28	176	100
Gerência	1.131	7	12.616	81	1.891	12	15.638	100
Administrativo	19.192	35	31.277	57	3.949	7	54.418	100
Produção	18.758	54	13.811	40	1.917	6	34.486	100
Trainees	140	100	0	0	0	0	140	100
Aprendizes	2.094	100	0	0	0	0	2.094	100
Estagiários	1.436	100	4	0	0	0	1.440	100
Total	42.751	39	57.834	53	7.807	7	108.392	100

**Colaboradores, por faixa etária – 2012 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Abaixo de 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima de 50 anos	%	Total	%
Diretoria	0	0	74	69	33	33	107	100
Gerência	832	6	11.283	84	1.375	10	13.490	100
Administrativo	15.818	34	27.224	59	2.847	6	45.889	100
Produção	13.959	52	11.735	43	1.301	5	26.995	100
Trainees	87	100	0	0	0	0	87	100
Aprendizes	1.752	100	0	0	0	0	1.752	100
Estagiários	2.710	100	6	0	1	0	2.717	100
Total	35.158	39	50.322	55	5.557	6	91.031	100

**Colaboradores<sup>1</sup>, por faixa etária – 2013 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Abaixo de 30 anos	%	Entre 30 e 50 anos	%	Acima de 50 anos	%	Total	%
Diretoria	0	0	63	70	27	30	90	100
Gerência	970	7	11.399	81	1.667	12	14.036	100
Administrativo	10.495	36	16.575	57	2.019	7	29.089	100
Produção	16.758	41	21.578	53	2.369	6	40.705	100
Trainees	73	100	0	0	0	0	73	100
Aprendizes	1.748	100	0	0	0	0	1.748	100
Estagiários	3.167	100	0	0	1	0	3.169	100
Total	33.211	37	49.616	56	6.083	7	88.910	100

<sup>1</sup> Inclui empresas administradas pela Área Pessoas: Banco Itaucard, Banco Itaú BMG, Fic Promotora, Fina Prom Servs, Financeira Itaú, Finaustria Part, Hipercard, Icarros Ltda, Itaú Financeira, Itaú Seguros, Itaú Soluções, Itaú UBB Hold, Itaú Unibanco, Itauprev, Itaúseg Saúde, Kinea, Kinea Private, Luizacred, Marcep, Megabonus, Microinvest, Pro-Imovel, Provar Negócios, Trishop.

**Colaboradores, por minorias, negros<sup>1</sup> – 2011 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gerência	386	0,36	527	0,49	913	0,84
Administrativo	3.318	3,06	2.831	2,61	6.149	5,67
Produção	4.716	4,35	2.452	2,26	7.168	6,61
Trainees	1	0,00	1	0,00	2	0,00
Aprendizes	105	0,10	41	0,04	146	0,13
Estagiários	27	0,02	11	0,01	38	0,04
Total	8.553	7,89	5.863	5,41	14.416	13,30

<sup>1</sup> Escopo: Brasil. Unidades Internacionais não respondem a esses dados em respeito à legislação local.

**Colaboradores, por minorias, negros<sup>1</sup> – 2012 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	0	0	0	0	0	0
Gerência	377	0,41	488	0,54	865	0,95
Administrativo	3.142	3,45	2.696	2,96	5.838	6,41
Produção	3.761	4,13	1.976	2,17	5.737	6,3
Trainees	1	0	5	0,01	6	0,01
Aprendizes	331	0,36	109	0,12	440	0,48
Estagiários	128	0,14	104	0,11	232	0,25
Total	7.740	8,5	5.378	5,91	13.118	14,41

<sup>1</sup> Escopo: Brasil. Unidades Internacionais não respondem a esses dados em respeito à legislação local.

**Colaboradores, por minorias, negros<sup>1</sup> – 2013 GRI G4-LA12**

Nível funcional	Mulheres	%	Homens	%	Total	%
Diretoria	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gerência	859	0,97	936	1,05	1.795	2,02
Administrativo	2.921	3,29	2.451	2,76	5.372	6,04
Produção	5.470	6,15	3.163	3,56	8.633	9,71
Trainees	2	0,00	2	0,00	4	0,00
Aprendizes	499	0,56	198	0,22	697	0,78
Estagiários	501	0,56	286	0,32	787	0,89
Total	10.252	11,53	7036	7,91	17.288	19,44

<sup>1</sup> Inclui empresas administradas pela Área Pessoas: Banco Itaúcard, Banco Itaú BMG, Fic Promotora, Fina Prom Servs, Financeira Itaú, Finaustria Part, Hipercard, Icarros Ltda, Itaú Financeira, Itaú Seguros, Itaú Soluções, Itaú UBB Hold, Itaú Unibanco, Itauprev, Itaúseg Saúde, Kinea, Kinea Private, Luizacred, Marcep, Megabonus, Microinvest, Pro-Imovel, Provar Negócios, Trishop. Unidades Internacionais não respondem a esses dados em respeito à legislação local.

## Balanço Social - 2011 e 2010

1) Base de cálculo		2011 – R\$ mil		2010 – R\$ mil		
Receita líquida (RL) <sup>(1)</sup>		28.128.237		26.855.746		
Resultado operacional (RO)		14.629.498		14.771.241		
Folha de pagamento bruta (FPB)		11.558.635		9.302.386		
2) Indicadores sociais internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	938.601	8,2	3,3	775.689	8,3	2,9
Encargos sociais compulsórios	1.914.058	16,6	6,8	1.643.014	17,7	6,1
Previdência privada	566.724	4,9	2,0	379.486	4,1	1,4
Saúde	549.028	4,7	2,0	486.505	5,2	1,8
Segurança e medicina no trabalho	-	-	-	-	-	-
Educação	-	-	-	-	-	-
Cultura	-	-	-	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	161.495	1,4	0,6	107.105	1,2	0,4
Creches e auxílio-creche	58.769	0,5	0,2	51.587	0,6	0,2
Participação nos lucros ou resultados	936.916	8,1	3,3	808.094	8,7	3,0
Outros	164.788	1,4	0,6	162.670	1,7	0,6
<b>Total – Indicadores sociais internos</b>	<b>5.290.379</b>	<b>45,8</b>	<b>18,8</b>	<b>4.414.150</b>	<b>47,5</b>	<b>16,4</b>
3) Indicadores sociais externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação <sup>(2)</sup>	9.698	0,1	-	12.225	0,1	-
Cultura	130.104	0,9	0,5	108.973	0,7	0,4
Saúde e saneamento	5.005	-	-	2.733	-	-
Esporte	58.616	0,4	0,2	24.283	0,2	0,1
Combate à fome e segurança alimentar	262	-	-	100	-	-
Outros	37.316	0,2	0,1	53.473	0,4	0,2
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>241.001</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>	<b>201.787</b>	<b>1,4</b>	<b>0,7</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	8.117.454	55,5	28,9	7.345.599	49,7	27,4
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>8.358.455</b>	<b>57,1</b>	<b>29,7</b>	<b>7.547.386</b>	<b>51,1</b>	<b>28,1</b>
4) Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa		-	-	-		
Investimentos em programas e/ou projetos externos	33.648	0,2	0,1	23.975	0,2	0,1
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>33.648</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>23.975</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção / operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 76 a 100%		

5) Indicadores do corpo funcional				2011		2010	
Nº de empregados(as) ao final do período				104.684		95.248	
Nº de admissões durante o período				19.335		15.122	
Nº de empregados(as) terceirizados(as)				10.620		9.158	
Nº de estagiários(as)				1.079		841	
Nº de empregados(as) acima de 45 anos				13.009		11.638	
Nº de mulheres que trabalham na empresa				51.266		46.909	
% de cargos de chefia ocupados por   mulheres				47,3		45,8	
Nº de negros(as) que trabalham na empresa				22.813		18.424	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)				19,2		18,0	
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais				1.933		1.696	
6) Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial				2011		Metas - 2012	
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa				17,5		N/A	
Número total de acidentes de trabalho				963		Conscientização do quadro de funcionários para evitar os acident	
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	(   ) direção	(X) direção e gerências	(   ) todos(as) empregados (as)	(   ) direção	(X) direção e gerências	(   ) todos(as) empregados (as)	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(   ) direção	(   ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa	(   ) direção	(   ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	(X) não se envolve	(   ) segue as normas da OIT	(   ) incentiva e segue a OIT	(X) não se envolve	(   ) segue as normas da OIT	(   ) incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	(   ) direção	(   ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados (as)	(   ) direção	(   ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados (as)	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	(   ) direção	(   ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados (as)	(   ) direção	(   ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados (as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	(   ) não são considerado	(   ) são sugeridos	(X) são exigidos	(   ) não são considerado	(   ) são sugeridos	(X) são exigidos	
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	(   ) não se envolve	(   ) apoia	(X) organiza e incentiva	(   ) não se envolve	(   ) apoia	(X) organiza e incentiva	
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa:	no Procon:	na Justiça: 196.870	Preparar e conscientizar nossos colaboradores e com isso reduzir o número de reclamações			
% de reclamações e críticas solucionadas:	na empresa:	no Procon:	na Justiça: 58,4%	na empresa: 100%	no Procon: 100%	na Justiça: 100%	
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ mil):	2011 30.549.530			2010 27.660.406			
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	28,2% Governo 36,6% Acionistas	33,0% Colaboradores 2,2% Retido		32,1% Governo 36,7% Acionistas	29,1% Colaboradores 2,1% Retido		
7) Outras informações							

(\*) Os valores não incluem os recursos aplicados pela Fundação Bradesco (um dos controladores do Bradesco).

(1) Considera-se Receita Líquida (RL) o Resultado Bruto da Intermediação Financeira.

N/A - Não Aplicável.

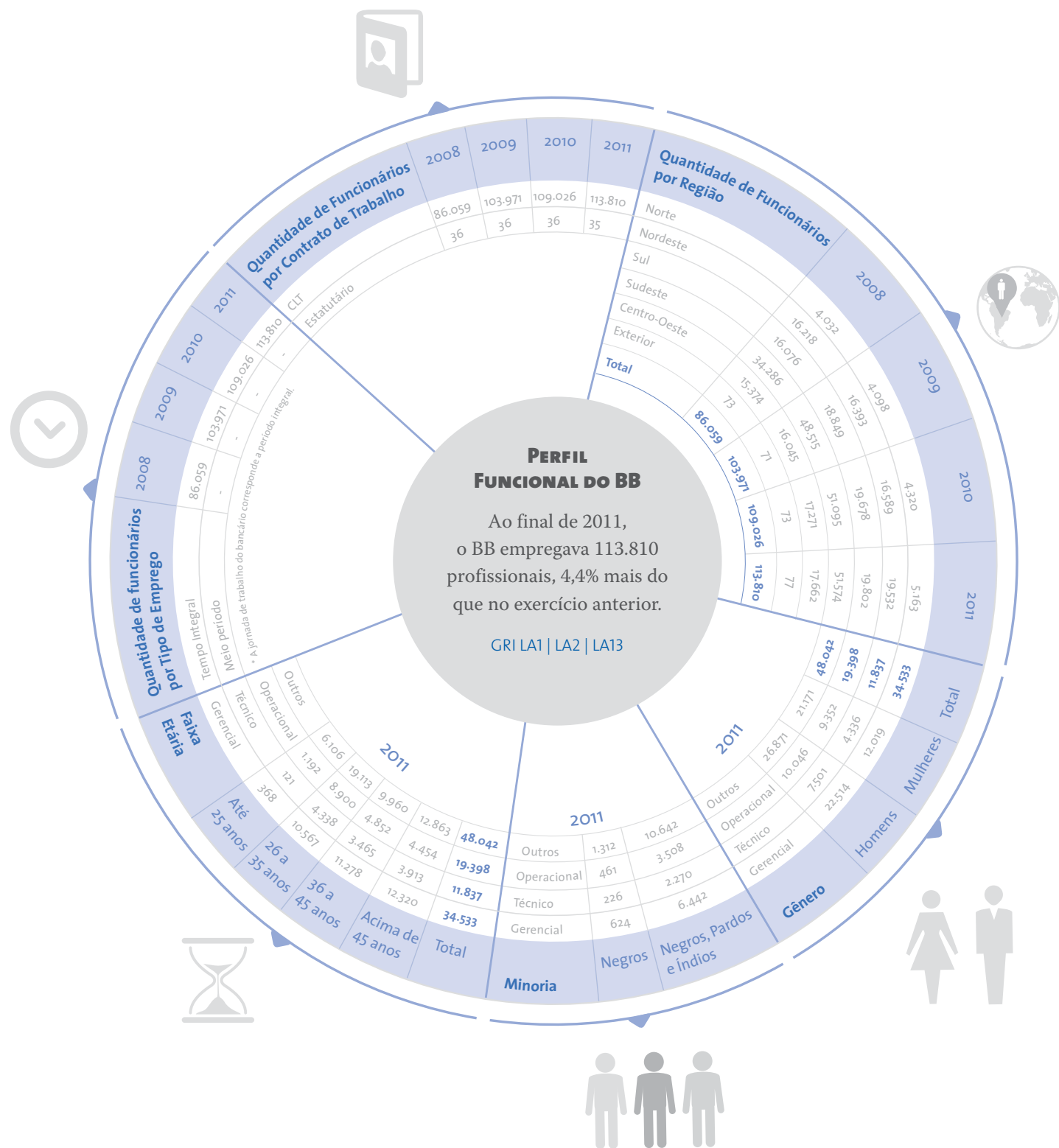
## Balanço Social - 2012 e 2011

1 - Base de Cálculo		2012 – R\$ mil		2011 – R\$ mil		
Receita líquida (RL) <sup>(1)</sup>		33.757.412		28.128.237		
Resultado operacional (RO)		13.835.226		14.629.498		
Folha de pagamento bruta (FPB)		12.186.492		11.558.635		
2 - Indicadores Sociais Internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	1.080.919	8,9	3,2	938.601	8,1	3,3
Encargos sociais compulsórios	2.166.482	17,8	6,4	1.914.058	16,6	6,8
Previdência privada	590.907	4,8	1,8	566.724	4,9	2,0
Saúde	600.904	4,9	1,8	549.028	4,7	2,0
Segurança e medicina no trabalho	-	-	-	-	-	-
Educação	-	-	-	-	-	-
Cultura	-	-	-	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional	132.596	1,1	0,4	161.495	1,4	0,6
Creches e auxílio creche	66.980	0,5	0,2	58.769	0,5	0,2
Participação nos lucros ou resultados	1.030.896	8,5	3,1	936.916	8,1	3,3
Outros	183.380	1,5	0,4	164.789	1,4	0,6
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>5.853.064</b>	<b>48,0</b>	<b>17,3</b>	<b>5.290.380</b>	<b>45,8</b>	<b>18,8</b>
3 - Indicadores Sociais Externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação <sup>(2)</sup>	9.703	0,1	0,0	9.698	0,1	0,0
Cultura	139.938	1,0	0,4	130.104	0,9	0,5
Saúde e saneamento	11.421	0,1	0,0	5.005	0,0	0,0
Esporte	72.491	0,5	0,2	58.616	0,4	0,2
Combate à fome e segurança alimentar	110	0,0	0,0	262	0,0	0,0
Outros	28.728	0,2	0,2	37.316	0,2	0,1
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>262.391</b>	<b>1,9</b>	<b>0,8</b>	<b>241.001</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	10.589.949	76,5	31,4	8.117.454	55,5	28,9
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>10.852.340</b>	<b>78,4</b>	<b>32,1</b>	<b>8.358.455</b>	<b>57,1</b>	<b>29,7</b>
4 - Indicadores Ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	-	-	-	-	-	-
Investimentos em programas e/ou projetos externos	41.545	0,3	0,1	33.648	0,2	0,1
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>41.545</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>33.648</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/ operação, bem como aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:						
		( ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		( ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2012			2011		
Nº de empregados(as) ao final do período	103.385			104.412		
Nº de admissões durante o período	8.092			19.335		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	11.685			10.620		
Nº de estagiários(as)	1.027			1.079		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	14.212			13.009		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	51.013			51.266		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	47,5			47,3		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	24.188			22.813		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	20,1			19,2		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	2.079			1.933		
6 - Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial	2012			Metas - 2013		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	17,4			N/A		
Número total de acidentes de trabalho	1.021			Conscientização do quadro de funcionários para evitar os acidentes de trabalho		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	( ) direção	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	(x) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	(x) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(x) são exigidos	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(x) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apóia	(x) organiza e incentiva	( ) não se envolve	( ) apóia	(x) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa:	no Procon:	na Justiça: 91090	Preparar e conscientizar nossos colaboradores e, assim, reduzir o número de reclamações		
% de reclamações e críticas solucionadas:	no Procon:	no Procon:	na Justiça 78,2%	na empresa 100%	no Procon 100%	na Justiça 100%
			2012	2011		
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ mil):	31.363.266			30.549.530		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	27,4% Governo 36,5% Acionistas	33,6% Colaboradores 2,5% Retido		28,2% Governo 36,6% Acionistas	33,0% Colaboradores 2,2% Retido	
7 - Outras Informações						
(1) Considera-se Receita Líquida (RL) o Resultado Bruto da Intermediação Financeira.			N/A - Não Aplicável.			
(2) Os valores não incluem os recursos aplicados pela Fundação Bradesco (um dos Controladores do Banco).						



## Balanço Social – 2013 e 2012

1 - Base de Cálculo		2013 - R\$ Mil			2012 - R\$ Mil		
Receita Líquida (RL) <sup>(1)</sup>		24.976.350			33.757.412		
Resultado Operacional (RO)		14.392.622			13.835.226		
Folha de Pagamento Bruta (FPB)		13.061.269			12.186.492		
2 - Indicadores Sociais Internos		R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		1.146.056	8,8	4,6	1.080.919	8,9	3,2
Encargos sociais compulsórios		2.293.667	17,6	9,2	2.166.482	17,8	6,4
Previdência privada		622.161	4,8	2,5	590.907	4,8	1,8
Saúde		667.131	5,1	2,7	600.904	4,9	1,8
Segurança e medicina no trabalho		-	-	-	-	-	-
Educação		-	-	-	-	-	-
Cultura		-	-	-	-	-	-
Capacitação e desenvolvimento profissional		126.836	1,0	0,5	132.596	1,1	0,4
Creches e auxílio creche		74.372	0,6	0,3	66.980	0,5	0,2
Participação nos lucros ou resultados		1.115.330	8,5	4,5	1.030.896	8,5	3,1
Outros		192.250	1,4	0,7	183.380	1,5	0,5
Total - Indicadores sociais internos		6.237.803	47,8	25,0	5.853.064	48,0	17,3
3 - Indicadores Sociais Externos <sup>(2)</sup>		R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Educação		24.874	0,2	0,1	9.703	0,1	-
Cultura		133.366	0,9	0,5	139.938	1,0	0,4
Saúde e saneamento		20.271	0,1	0,1	11.421	0,1	-
Esporte		57.477	0,4	0,2	72.491	0,5	0,2
Combate à fome e segurança alimentar		-	-	-	110	-	-
Outros		27.762	0,2	0,2	28.728	0,2	0,1
Total das contribuições para a sociedade		263.750	1,8	1,1	262.391	1,9	0,8
Tributos (excluídos encargos sociais)		11.010.359	76,5	44,1	10.589.949	76,5	31,4
Total - Indicadores sociais externos		11.274.109	78,3	45,1	10.852.340	78,4	32,1
4 - Indicadores Ambientais		R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa		-	-	-	-	-	-
Investimentos em programas e/ou projetos externos		24.039	0,2	0,1	41.545	0,3	0,1
Total dos investimentos em meio ambiente		24.039	0,2	0,1	41.545	0,3	0,1
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/operação, bem como aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:					( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
					( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional		2013 - R\$ Mil			2012 - R\$ Mil		
Nº de empregados(as) ao final do período		100.489			103.385		
Nº de admissões durante o período		7.653			8.092		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		11.689			11.685		
Nº de estagiários(as)		1.023			1.027		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		15.047			14.212		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		49.781			51.013		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		48,0			47,5		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		23.941			24.188		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		20,6			20,1		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		2.185			2.079		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2013 - R\$ Mil			Metas - 2014		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		17,40			N/A		
Número total de acidentes de trabalho		1.054			Conscientização do quadro de funcionários para evitar os acidentes de trabalho		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		( ) direção	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		( ) direção	( ) todos(as) empregados(as)	( x ) todos(as) + Cipa	( ) direção	( ) todos(as) empregados(as)	( x ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		( x ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( x ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:		( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:		( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( x ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( x ) são exigidos	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( x ) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		( ) não se envolve	( ) apóia	( x ) organiza e incentiva	( ) não se envolve	( ) apóia	( x ) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na Empresa e no Procon: 203.479		na Justiça: 246.443	Preparar e conscientizar nossos colaboradores para, assim, reduzir o número de reclamações		
% de reclamações e críticas solucionadas:		na Empresa e no Procon: 100%		na Justiça: 76,8%	na empresa: 100%	no Procon: 100%	na Justiça: 100%
		2013 - R \$ M il			2012 - R \$ M il		
Valor adicionado total a distribuir (em R\$ mil):		32.081.824			31.363.266		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		24,2% Governo 37,7% Acionistas 2,6% Retido			27,4% Governo 36,5% Acionistas 2,5% Retido		
7 - Outras Informações							
(1) Considera-se Receita Líquida (RL) o Resultado Bruto da Intermediação Financeira.				N/A - Não Aplicável.			
(2) Os valores não incluem os recursos aplicados pela Fundação Bradesco (um dos controladores do Banco).							



O BB vê nos seus funcionários seu ativo mais valioso e motiva-os para o alcance de bons resultados: para eles, para os negócios e para a sociedade

# Balanço Social Ibase + NBCT15 GRI EC5

1 - Base de Cálculo	2010 (R\$ mil)	2011 (R\$ mil)
Receita Líquida (RL) <sup>1</sup>	25.561.532	27.513.063
Resultado Operacional (RO)	18.410.195	18.506.767
Folha de Pagamento Bruta (FPB) <sup>2</sup>	13.019.591	14.912.575
Valor Adicionado Total (VAT)	11.703.165	12.219.121

2 - Indicadores Sociais Internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Alimentação	957.871	7,4	3,7	8,2	1.086.261	7,3	3,9	8,9
Encargos sociais compulsórios	2.698.964	20,7	10,6	23,1	2.455.755	16,5	8,9	20,1
Previdência privada <sup>3</sup>	1.004.182	7,7	3,9	8,6	1.164.046	7,8	4,2	9,5
Saúde <sup>3,4</sup>	722.785	5,6	2,8	6,2	894.943	6,0	3,3	7,3
Segurança e saúde no trabalho <sup>5</sup>	33.609	0,3	0,1	0,3	41.858	0,3	0,2	0,3
Educação <sup>6</sup>	44.755	0,3	0,2	0,4	27.583	0,2	0,1	0,2
Cultura	1.362	0,0	0,0	0,0	2.798	0,0	0,0	0,0
Capacitação e desenvolvimento profissional	73.353	0,6	0,3	0,6	106.276	0,7	0,4	0,9
Creches ou auxílio-creche	62.706	0,5	0,2	0,5	74.166	0,5	0,3	0,6
Transporte	23.042	0,2	0,1	0,2	31.318	0,2	0,1	0,3
Participação nos lucros ou resultados	1.756.190	13,5	6,9	15,0	1.790.543	12,0	6,5	14,7
Outros	117.575	0,9	0,5	1,0	148.952	1,0	0,5	1,2
<b>Total – Indicadores Sociais Internos</b>	<b>7.496.393</b>	<b>57,6</b>	<b>29,3</b>	<b>64,1</b>	<b>7.824.498</b>	<b>52,5</b>	<b>28,4</b>	<b>64,0</b>

3 - Indicadores Sociais Externos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Educação	27.881	0,2	0,1	0,2	27.716	0,2	0,1	0,2
Cultura	43.074	0,3	0,2	0,4	53.269	0,4	0,2	0,4
Saúde e saneamento	13.118	0,1	0,1	0,1	8.398	0,1	0,0	0,1
Esporte	54.421	0,4	0,2	0,5	56.100	0,4	0,2	0,5
Combate à fome e segurança alimentar	947.08	0,0	0,0	0,0	8.009	0,1	0,0	0,1
Geração de trabalho e renda	61.394	0,5	0,2	0,5	64.224	0,4	0,2	0,5
Outros	16.113	0,1	0,1	0,1	13.976	0,1	0,1	0,1
<b>Total das Contribuições para a Sociedade</b>	<b>216.948</b>	<b>1,7</b>	<b>0,8</b>	<b>1,9</b>	<b>231.693</b>	<b>1,6</b>	<b>0,8</b>	<b>1,9</b>
Tributos (excluídos encargos sociais) <sup>7</sup>	3.110.257	23,9	12,2	26,6	2.266.700	15,2	8,2	18,6
<b>Total – Indicadores Sociais Externos</b>	<b>3.327.205</b>	<b>25,6</b>	<b>13,0</b>	<b>28,4</b>	<b>2.498.393</b>	<b>16,8</b>	<b>9,1</b>	<b>20,4</b>

4 - Indicadores Ambientais	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
4.1 - Investimentos relacionados com a produção/operação da Empresa	70.458	0,5	0,3	0,6	83.924	0,6	0,3	0,7
4.2 – Investimentos em programas e/ou projetos externos	1.305	0,6	0,3	0,0	12.590	0,6	0,4	0,0
<b>Total dos Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos (4.1+4.2)</b>	<b>71.763</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>	<b>96.514</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>

<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>2010 - unidades</b>	<b>2011 - unidades</b>
Nº de empregados (as) ao final do período	109.026	113.810
Nº de admissões durante o período	10.048	8.754
Nº de desligamentos durante o período	4.505	3.895
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	35.007	37.272
Nº de estagiários (as)	9.853	8.567
Nº de aprendizes	5.534	5.551
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	31.705	33.550
<b>Nº de Empregados por Faixa Etária:</b>		
Até 25 anos	8.158	7.787
De 26 a 35 anos	39.829	42.918
De 36 a 45 anos	29.334	29.555
Acima de 45 anos	31.705	33.550
<b>Nº de Empregados por Nível de Escolaridade:</b>		
Com ensino fundamental	579	472
Com ensino médio/técnico	30.835	30.362
Com ensino superior	53.073	54.821
Pós-graduados (especialização, mestrado e doutorado)	24.539	27.991
<b>Nº de Mulheres que Trabalham na Empresa:</b>	<b>44.921</b>	<b>46.878</b>
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	34,6	34,8
<b>Nº de Homens que Trabalham na Empresa:</b>	<b>64.105</b>	<b>66.932</b>
% de cargos de chefia ocupados por homens	65,4	65,2
<b>Nº de Negros (as), Pardos (as) ou Índios (as) que Trabalham na Empresa:</b>	<b>20.807</b>	<b>25.485</b>
Nº de negros, pardos ou índios que ocupam cargos de chefia	6.016	6.436
<b>Nº de Portadores (as) de Deficiência ou Necessidades Especiais</b>	<b>882</b>	<b>893</b>
<b>Remuneração Bruta (Sem Encargos) Segregada por:</b>	<b>R\$ 6.909.940.075</b>	<b>R\$ 7.775.449.684</b>
Empregados	R\$ 6.892.104.258	R\$ 7.752.217.879
Administradores (CA, CF e CD)	R\$ 17.835.818	R\$ 23.231.805
<b>Diferença entre o Menor salário pago pela Empresa e o Salário-Mínimo (Nacional ou Regional)</b>		
Diferença entre o menor salário pago pela Empresa e o salário-mínimo	R\$ 1.090	R\$ 1.138

BOMPRATODOS *PERFORMANCE SOCIOAMBIENTAL*

DIVERSIDADE NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS <sup>(1)</sup>	2011				2012			
	GERENCIAL	TÉCNICO	OPERACIONAL	OUTROS	GERENCIAL	TÉCNICO	OPERACIONAL	OUTROS
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>								
Até 25 Anos	368	121	1.192	6.106	347	108	1.144	4.939
De 26 a 35 Anos	10.567	4.338	8.900	19.113	11.245	4.497	9.067	18.214
De 36 a 45 Anos	11.278	3.465	4.852	9.960	11.444	3.490	4.922	9.817
Mais de 45 Anos	12.320	3.913	4.454	12.863	12.936	4.056	4.596	13.360
<b>POR GÊNERO</b>								
Masculino	22.514	7.501	10.046	26.871	23.281	7.673	10.117	25.907
Feminino	12.019	4.336	9.352	21.171	12.691	4.478	9.612	20.423
<b>POR RAÇA</b>								
Negros	624	226	461	1.312	716	255	507	1.305
Negros, Pardos e Índios	6.442	2.270	3.508	10.642	6.962	2.439	3.691	10.708

(1) Considera integrantes do Conselho de Administração, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria. Em 2012, inclui ainda membros do Comitê de Remuneração

**GRI LA14**

REMUNERAÇÃO MÉDIA POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL (R\$)	2010		PERCENTUAL DA DIFERENÇA ENTRE AS REMUNERAÇÕES <sup>(1)</sup>	2011		PERCENTUAL DA DIFERENÇA ENTRE AS REMUNERAÇÕES <sup>(1)</sup>	2012		PERCENTUAL DA DIFERENÇA ENTRE AS REMUNERAÇÕES <sup>(1)</sup>
	MASCULINO	FEMININO		MASCULINO	FEMININO		MASCULINO	FEMININO	
Gerencial	7.098,91	5.975,53	18,80	7.853,50	6.623,38	18,57	8.254,62	7.014,46	17,68
Técnico	7.333,51	6.776,25	8,22	8.160,09	7.516,02	8,57	8.749,41	8.120,67	7,74
Operacional	3.654,27	3.552,96	2,85	4.017,41	3.917,77	2,54	4.293,56	4.183,79	2,62
Outros	2.821,35	2.523,03	11,82	3.190,78	2.829,53	12,77	2.932,70	2.781,65	5,43

(1) Não há diferenças salariais entre mulheres e homens que ocupam os mesmos cargos na empresa.

**ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O Banco do Brasil apoia institucionalmente campanhas de sindicalização que garantem em Acordo Coletivo a possibilidade de reuniões no local de trabalho convocadas pela entidade sindical. Além disso, mantém negociação permanente e realização de mesas temáticas para debate de temas escolhidos em comum acordo entre a organização sindical e o BB. Todos os empregados são abrangidos por acordos de negociação coletiva, independentemente de serem sindicalizados. **GRI LA4**

O Banco tornou-se a primeira empresa do continente americano a ser signatária de Acordo Marco Internacional na UNI Américas, central sindical internacional, em que firma compromisso de respeitar o direito à liberdade de associação/sindicalização e à negociação coletiva onde estiver instalado no continente americano. Não há registro de ter havido qualquer risco ao exercício dos direitos de associação e negociação coletiva em 2012. **GRI HR5**



## BALANÇO SOCIAL IBASE + NBCT 15

5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL	2011 UNIDADES	2012 UNIDADES
Número de Empregados(as) no Fim do Período	113.810	114.182
Número de Admissões durante o Período	8.754	5.245
Número de Desligamentos durante o Período	3.895	4.266
Número de Empregados(as) Terceirizados(as)	37.272	40.360
Número de Estagiários(as)	8.567	6.020
Número de Aprendizizes	5.551	5.146
Número de Empregados(as) acima de 45 Anos	33.550	34.948
<b>Número de Empregados por Faixa Etária:</b>		
Até 25 Anos	7.787	6.538
De 26 a 35 Anos	42.918	43.023
De 36 a 45 Anos	29.555	29.673
Acima de 45 Anos	33.550	34.948
<b>Número de Empregados por Nível de Escolaridade:</b>		
Com Ensino Fundamental	532	490
Com Ensino Médio/Técnico	30.362	28.552
Com Ensino Superior	54.821	53.223
Pós-Graduados (Especialização, Mestrado e Doutorado)	28.095	31.917
<b>Número de Mulheres que Trabalham na Empresa</b>	<b>46.878</b>	<b>47.204</b>
Percentual de Cargos de Chefia Ocupados por Mulheres	34,8	41,3
<b>Número de Homens que Trabalham na Empresa</b>	<b>66.932</b>	<b>66.978</b>
Percentual de Cargos de Chefia Ocupados por Homens	65,2	58,6
<b>Número de Negros(as), Pardos(as) ou Índios(as) que Trabalham na Empresa</b>	<b>25.485</b>	<b>26.583</b>
Número Negros(as), Pardos(as) ou Índios(as) que Ocupam Cargos de Chefia	6.436	7.678
<b>Número de Portadores(as) de Deficiência ou Necessidades Especiais</b>	<b>893</b>	<b>974</b>
<b>Remuneração Bruta (sem encargos) Segregada por:</b>	<b>R\$ 7.775.449.684</b>	<b>R\$ 8.725.788.964</b>
Empregados	R\$ 7.752.217.879	R\$ 8.702.534.050
Administradores (CA, CF e CD)	R\$ 23.231.805	R\$ 23.254.914
<b>Diferença entre o Menor Salário Pago pela Empresa e o Salário-Mínimo (nacional ou regional)</b>		
Diferença entre o Menor Salário Pago pela Empresa e o Salário-Mínimo	R\$ 1.138	R\$ 1.180



## BALANÇO SOCIAL IBASE + NBCT 15

6. INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL	2011	2012
Relação Entre a Maior e a Menor Remuneração na Empresa	16,8	16,8
Número Total de Acidentes de Trabalho	1.389	1.122
Os Projetos Sociais e Ambientais Desenvolvidos pela Empresa Foram Definidos por:	(x) Direção ( ) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as)	(x) Direção ( ) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as)
Os Padrões de Segurança e Salubridade no Ambiente de Trabalho Foram Definidos por:	(x) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA	(x) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA
Quanto à Liberdade Sindical, ao Direito de Negociação Coletiva e à Representação Interna dos(as) Trabalhadores(as), a Empresa:	( ) Não se envolve ( ) Segue as Normas da OIT (x) Incentiva e Segue a OIT	( ) Não se envolve ( ) Segue as Normas da OIT (x) Incentiva e Segue a OIT
A Previdência Privada Contempla:	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) empregados(as)
A Participação nos Lucros ou Resultados Contempla:	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) empregados(as)
Na Seleção dos Fornecedores, os Mesmos Padrões Éticos e de Responsabilidade Social e Ambiental Adotados pela Empresa:	( ) Não são Considerados ( ) São Sugeridos (x) São Exigidos	( ) Não são Considerados ( ) São Sugeridos (x) São Exigidos
Quanto à Participação de Empregados(as) em Programas de Trabalho Voluntário, a Empresa:	( ) Não se Envolve ( ) Apoia (x) Organiza e Incentiva	( ) Não se Envolve ( ) Apoia (x) Organiza e Incentiva
Número Total de Reclamações e Críticas de Consumidores(as) <sup>(4)</sup> :	Na Empresa: 15.811 No Procon: 12.467 Na Justiça: 117.586	Na Empresa: 15.162 No Procon: 13.828 Na Justiça: 159.107
Percentual de Reclamações e Críticas Atendidas ou Solucionadas:	Na Empresa: 100% No Procon: 100%	Na Empresa: 100% No Procon: 100%
Ações Empreendidas pela Entidade para Sanar ou Minimizar as Causas das Reclamações:	Transformação e Conscientização dos Funcionários no Atendimento ao Cliente.	Transformação e Conscientização dos Funcionários no Atendimento ao Cliente.
<b>Valor Adicionado Total a Distribuir (em mil R\$):</b>	<b>38.638.689</b>	<b>40.225.240</b>
<b>Distribuição do Valor Adicionado (DVA)</b>	<b>% sobre o total</b>	<b>% sobre o total</b>
Governo	28,4	27,0
Funcionários(as)	38,1	40,1
Acionistas	12,7	12,2
Terceiros	1,9	2,2
Retido	18,9	18,5

## 7. OUTRAS INFORMAÇÕES

Banco do Brasil S.A. – Brasília (DF) – CNPJ: 00.000.000/0001-91

Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: ri@bb.com.br

Esta empresa não utiliza mão de obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.

O balanço social foi assegurado pela KPMG Auditores Independentes S.A., e o relatório de asseguarção é publicado no Relatório Anual 2012.

Notas explicativas:

(1) Valor corresponde à despesa de pessoal.

(2) Foram consideradas as contribuições patronais realizadas para todas as entidades patrocinadas, inclusive das incorporadas (BNC, BESC, BEP), além das próprias.

(3) Gastos com ensino regular em todos os níveis, reembolso de educação, bolsas, assinaturas de revistas, gastos com biblioteca (excluído pessoal) e outros gastos com educação.

(4) Consideram-se as informações registradas na Ouvidoria Externa da Instituição e na Justiça.

(5) Valor correspondente ao Valor Adicionado Bruto constante da Demonstração do Valor Adicionado (DVA).

Diversidade no Quadro de Funcionários <sup>(1)</sup>	2011			
	Gerencial	Técnico	Operacional	Outros
<b>Por Faixa Etária</b>				
Até 25 Anos	368	121	1.192	6.106
De 26 a 35 Anos	10.567	4.338	8.900	19.113
De 36 a 45 Anos	11.278	3.465	4.852	9.960
Mais de 45 Anos	12.320	3.913	4.454	12.863
<b>Por Gênero</b>				
Masculino	22.514	7.501	10.046	26.871
Feminino	12.019	4.336	9.352	21.171

(1) Considera integrantes do CA, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria.

Diversidade no Quadro de Funcionários <sup>(1)</sup>	2012			
	Gerencial	Técnico	Operacional	Outros
<b>Por Faixa Etária</b>				
Até 25 Anos	347	108	1.144	4.939
De 26 a 35 Anos	11.245	4.497	9.067	18.214
De 36 a 45 Anos	11.444	3.490	4.922	9.817
Mais de 45 Anos	12.936	4.056	4.596	13.360
<b>Por Gênero</b>				
Masculino	23.281	7.673	10.117	25.907
Feminino	12.691	4.478	9.612	20.423

(1) Considera integrantes do CA, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria. Inclui ainda membros do Comitê de Remuneração.

Diversidade no Quadro de Funcionários <sup>(1)</sup>	2013				
	Gerencial	Técnico	Operacional	Assessoramento <sup>(2)</sup>	Outros
<b>Por Faixa Etária</b>					
Até 25 Anos	348	56	1.187	67	3.610
De 26 a 35 Anos	11.279	1.375	9.393	3.243	16.284
De 36 a 45 Anos	11.750	1.198	5.316	2.535	9.572
Mais de 45 Anos	12.910	1.293	4.755	2.524	13.521
<b>Por Gênero</b>					
Masculino	23.530	2.673	10.489	5.065	23.879
Feminino	12.757	1.249	10.162	3.304	19.108

(1) Considera integrantes do CA, da Diretoria Executiva, do Conselho Fiscal e do Comitê de Auditoria.

(2) Categoria de monitoramento inserida em 2013 devido a mudanças na estrutura de cargos do Banco.



**GRI G4-LA13**

Remuneração Média por Gênero e Categoria Funcional (R\$)	2011		2012		2013	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Gerencial	7.853,50	6.623,38	8.254,62	7.014,46	8.948,43	7.580,47
Técnico	8.160,09	7.516,02	8.749,41	8.120,67	8.070,13	7.324,78
Operacional	4.017,41	3.917,77	4.293,56	4.183,79	4.274,76	4.135,68
Assessoramento	-	-	-	-	9.449,82	9.136,24
Outros	3.190,78	2.829,53	2.932,70	2.781,65	3.276,43	3.094,25

**Associação e Negociação Coletiva****GRI G4-11 | G4-HR4**

O relacionamento do Banco do Brasil com os sindicatos que representam seus funcionários está consolidado e ocorre de forma ética e contínua. O BB é signatário desde 2011 do Acordo Marco com a UNI Américas, que garante os direitos dos funcionários do BB em todo o continente americano. O instrumento prevê o respeito aos direitos legais e de acordos e convênios coletivos dos bancários em seus países, bem como a princípios e direitos fundamentais do trabalho, como os do Pacto Global.

O BB adota um modelo de negociações permanentes ao longo do ano, além da campanha salarial, o que possibilita a manutenção do diálogo e das soluções negociadas. A liberdade de associação dos funcionários aos sindicatos e negociação coletiva é assegurada pelas diretrizes emanadas da sede do Banco. A transparência para todos os assuntos relacionados a esse tema é reforçada pela manutenção do site **www.bbnegociacaocoletiva.com.br**, que reúne documentos, notícias e vídeos, entre outros materiais.

A despeito de sua capilaridade, o Banco celebra Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) com abrangência nacional e que cobre 100% dos funcionários. Os Acordos Coletivos de Trabalho Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) tratam de questões específicas do BB e que geralmente já estão em patamares superiores aos estabelecidos pela Convenção. Os temas relacionados a saúde e segurança considerados no ACT foram LER, vacinação contra a gripe e funcionários portadores de

restrições ao desempenho de suas atividades habituais. Além disso, foi estabelecida a criação de grupo de trabalho, formado por representantes dos bancários e dos bancos, para discutir as causas do adoecimento dos funcionários. **GRI G4-LA7 | G4-LA8**

**Saúde e Segurança** **GRI G4-LA5**

A gestão da saúde e segurança é realizada por comitês formais que representam todos os funcionários do BB. São compostos por gestores e empregados que ajudam no monitoramento e no desenvolvimento de programas de melhoria das condições do ambiente de trabalho. O Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) exemplifica esse modelo de atuação. Ele vai além das exigências legais – como o fato de assegurar um maior leque de exames com menor periodicidade – e atua para prevenir, detectar precocemente, monitorar e controlar possíveis danos à saúde.

O BB conta com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que assegura um conjunto de ações complementares às de saúde ocupacional e de segurança no trabalho. Dentre elas mereceu destaque em 2013 a realização da Semana QVT, que contou com uma palestra do Dr. Dráuzio Varella sobre o impacto das mudanças do estilo de vida na melhoria da saúde, como a boa alimentação e a prática de atividade física. Esse programa passou por uma revisão em 2013, com base em pesquisa realizada com o corpo funcional, e as inovações propostas serão implementadas a partir de 2014.

## BALANÇO SOCIAL

GRI G4-10 | G4-38 | G4-EN31 | G4-LA1 | G4-LA12

1. Base de Cálculo	2012 (R\$ mil)				2013 (R\$ mil)			
Receita Líquida (RL) <sup>(1)</sup>	30.054.869				28.710.585			
Resultado Operacional (RO)	17.226.772				14.619.939			
Folha de Pagamento Bruta (FPB) <sup>(2)</sup>	16.503.443				18.351.162			
Valor Adicionado Total (VAT) <sup>(3)</sup>	44.303.333				52.697.586			
2. Indicadores Sociais Internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Alimentação	1.142.332	6,9	3,8	2,6	1.262.454	6,9	4,4	2,4
Encargos Sociais Compulsórios	2.872.138	17,4	9,6	6,5	3.106.996	16,9	10,8	5,9
Previdência Privada	2.243.701	13,6	7,5	5,1	1.835.959	10,0	6,4	3,5
Saúde	927.960	5,6	3,1	2,1	970.181	5,3	3,4	1,8
Segurança e Saúde no Trabalho	70.249	0,4	0,2	0,2	67.151	0,4	0,2	0,1
Educação <sup>(3)</sup>	18.962	0,1	0,1	0,0	16.900	0,1	0,1	0,0
Cultura	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	84.573	0,5	0,3	0,2	74.800	0,4	0,3	0,1
Creches ou Auxílio-Creche	87.027	0,5	0,3	0,2	95.806	0,5	0,3	0,2
Transporte	21.993	0,1	0,1	0,0	31.612	0,2	0,1	0,1
Participação nos Lucros ou Resultados	1.835.262	11,1	6,1	4,1	2.204.278	12,0	7,7	4,2
Outros	436.821	2,6	1,5	1,0	175.127	1,0	0,6	0,3
PAS	272.712	1,7	0,9	0,6	3.920	0,0	0,0	0,0
Plano Odontológico	27.719	0,2	0,1	0,1	27.283	0,1	0,1	0,1
Programa de Aprendizagem	43.105	0,3	0,1	0,1	76.923	0,4	0,3	0,1
Programa de Estágio	93.285	0,6	0,3	0,2	67.001	0,4	0,2	0,1
<b>Total – Indicadores Sociais Internos</b>	<b>9.741.018</b>	<b>59,0</b>	<b>32,4</b>	<b>22,0</b>	<b>9.841.264</b>	<b>53,6</b>	<b>34,3</b>	<b>18,7</b>
3. Indicadores Sociais Externos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Educação	28.698	0,2	0,1	0,1	16.362	0,1	0,1	0,0
Cultura	41.283	0,3	0,1	0,1	41.919	0,2	0,1	0,1
Saúde e Saneamento	10.508	0,1	0,0	0,0	3.444	0,0	0,0	0,0
Esporte	82.445	0,5	0,3	0,2	89.887	0,5	0,3	0,2
Combate à Fome e Segurança Alimentar	130.431	0,8	0,4	0,3	76.758	0,4	0,3	0,1
Geração de Trabalho e Renda	166.389	1,0	0,6	0,4	105.128	0,6	0,4	0,2
Outros	19.658	0,1	0,1	0,0	25.092	0,1	0,1	0,0
Programa de Doação de Computadores BB <sup>(4)</sup>	1.331	0,0	0,0	0,0	2.698	0,0	0,0	0,0
Inclusão Digital	5.905	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ciência e Tecnologia	368	0,0	0,0	0,0	1.896	0,0	0,0	0,0
Repasse ao Fundo da Infância e Adolescência (FIA)	10.000	0,1	0,0	0,0	10.000	0,1	0,0	0,0
Projeto Voluntários BB	3.385	0,0	0,0	0,0	3.385	0,0	0,0	0,0
Projeto Voluntários BB (FIA + Fundação Banco do Brasil – FBB) <sup>(5)</sup>	9.799	0,1	0,0	0,0	20.665	0,1	0,1	0,0
<b>Total das Contribuições para a Sociedade</b>	<b>479.412</b>	<b>2,9</b>	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	<b>358.590</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,7</b>
Tributos (Excluídos Encargos Sociais)	1.368.446	8,3	4,6	3,1	2.886.498	15,7	10,1	5,5
<b>Total – Indicadores Sociais Externos</b>	<b>1.847.858</b>	<b>11,2</b>	<b>6,1</b>	<b>4,2</b>	<b>3.245.088</b>	<b>17,7</b>	<b>11,3</b>	<b>6,2</b>
4. Indicadores Ambientais	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
<b>4.1 – Investimentos Relacionados com a Produção/Operação da Empresa</b>	<b>129.388</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>109.366</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>
Desapropriação de Terras	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Passivos e Contingências Ambientais	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Programa de Desenvolvimento Tecnológico e Industrial	112.080	0,7	0,4	0,3	88.014	0,5	0,3	0,2
Conservação de Energia	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Educação Ambiental	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Indicador Setorial	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Outros	17.308	0,1	0,1	0,0	21.352	0,1	0,1	0,0
Investimento no Programa de Recondicionamento de Cartuchos	17.295	0,1	0,1	0,0	21.243	0,1	0,1	0,0
Auditoria Ambiental Interna	13	0,0	0,0	0,0	21	0,0	0,0	0,0
Consultoria Ambiental Interna	0	0,0	0,0	0,0	88	0,0	0,0	0,0

<b>4.2 – Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos</b>	<b>6.740</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>9.826</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
Projetos de Educação Ambiental em Comunidades <sup>(6)</sup>	0	0,0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0,0
Preservação e/ou Recuperação de Ambientes Degradados <sup>(7)</sup>	2.240	0,0	0,0	0,0	2.142	0,0	0,0	0,0
Outros	4.500	0,0	0,0	0,0	7.684	0,0	0,0	0,0
Programa Água Brasil <sup>(8)</sup>	4.500	0,0	0,0	0,0	7.684	0,0	0,0	0,0
<b>Total dos Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos (4.1 + 4.2)</b>	<b>136.128</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>	<b>0,3</b>	<b>119.192</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,2</b>
<b>5. Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>2012 – unidades</b>				<b>2013 – unidades</b>			
Número de Empregados(as) no Fim do Período	114.182				112.216			
Número de Admissões Durante o Período	5.245				3.733			
Número de Desligamentos Durante o Período	4.266				5.426			
Número de Empregados(as) Tercerizados(as)	40.360				41.758			
Número de Estagiários(as)	6.020				5.558			
Número de Aprendizizes	5.146				3.797			
Número de Empregados(as) Acima de 45 anos	34.948				35.003			
<b>Número de Empregados por Faixa Etária:</b>								
Até 25 Anos	6.538				5.268			
De 26 a 35 Anos	43.023				41.574			
De 36 a 45 Anos	29.673				30.371			
Acima de 45 Anos	34.948				35.003			
<b>Número de Empregados por Nível de Escolaridade:</b>								
Sem Formação	-				58			
Com Ensino Fundamental	490				370			
Com Ensino Médio/Técnico	28.552				26.426			
Com Ensino Superior	53.223				51.568			
Pós-Graduados (Aperfeiçoamento)	-				109			
Pós-Graduados (Especialização, Mestrado e Doutorado)	31.917				33.685			
<b>Número de Mulheres que Trabalham na Empresa</b>	<b>40.249</b>				<b>46.580</b>			
Percentual de Cargos de Chefia Ocupados por Mulheres	35,3				35,2			
<b>Número de Homens que Trabalham na Empresa</b>	<b>73.933</b>				<b>65.636</b>			
Percentual de Cargos de Chefia Ocupados por Homens	64,8				64,8			
<b>Número de Negros(as), Pardos(as) ou Índios(as) que Trabalham na Empresa</b>	<b>26.583</b>				<b>26.851</b>			
Número de Negros, Pardos ou Índios que Ocupam Cargos de Chefia	6.948				7.860			
<b>Número de Portadores (as) de Deficiência ou Necessidades Especiais</b>	<b>974</b>				<b>1.038</b>			
<b>Remuneração Bruta (sem Encargos) Segregada por:</b>	<b>R\$ 8.725.788.964</b>				<b>R\$ 9.513.567.577</b>			
Empregados	R\$ 8.702.534.050				R\$ 9.488.793.381			
Administradores (CA, CF e CD)	R\$ 23.254.914				R\$ 24.774.196			
<b>Diferença entre o Menor Salário Pago pela Empresa e o Salário-Mínimo (nacional ou regional)</b>								
Diferença entre o Menor Salário Pago pela Empresa e o Salário-Mínimo	R\$ 1.270				R\$ 1.365			
<b>6. Informações Relevantes quanto ao Exercício da Cidadania Empresarial</b>	<b>2012</b>				<b>2013</b>			
Relação entre a Maior e a Menor Remuneração na Empresa	16,8				16,8			
Número Total de Acidentes de Trabalho	1.122				1.327			
Os Projetos Sociais e Ambientais Desenvolvidos pela Empresa Foram Definidos por:	(x) Direção ( ) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as)				(x) Direção ( ) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as)			
Os Padrões de Segurança e Salubridade no Ambiente de Trabalho Foram Definidos por:	(x) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA				(x) Direção e Gerências ( ) Todos(as) os(as) Empregados(as) ( ) Todos(as) + CIPA			
Quanto à Liberdade Sindical, ao Direito de Negociação Coletiva e à Representação Interna dos(as) Trabalhadores(as), a Empresa:	( ) Não se Envolve ( ) Segue as Normas da OIT (x) Incentiva e Segue a OIT				( ) Não se Envolve ( ) Segue as Normas da OIT (x) Incentiva e Segue a OIT			
A Previdência Privada Contempla:	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) Empregados(as)				( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) Empregados(as)			
A Participação nos Lucros ou Resultados Contempla:	( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) Empregados(as)				( ) Direção ( ) Direção e Gerências (x) Todos(as) os(as) Empregados(as)			
Na Seleção dos Fornecedores, os Mesmos Padrões Éticos e de Responsabilidade Social e Ambiental Adotados pela Empresa:	( ) Não São Considerados ( ) São Sugeridos (x) São Exigidos				( ) Não São Considerados ( ) São Sugeridos (x) São Exigidos			

## Balanco Social Anual 2011 - iBase

1 - Base de Cálculo	2011 Valor (Mil US\$)			2010 Valor (Mil US\$)*		
Receita líquida (RL)	3.652.152			3.450.548		
Resultado operacional (RO)	784.224			466.548		
Folha de pagamento bruta (FPB)	395.196			330.936		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	14.880	3,77%	0,41%	15.708	4,75%	0,46%
Encargos sociais compulsórios	50.411	12,76%	1,38%	45.312	13,69%	1,31%
Previdência privada	48.579	12,29%	1,33%	40.723	12,31%	1,18%
Saúde	58.680	14,85%	1,61%	49.180	14,86%	1,43%
Segurança e saúde no trabalho	1.063	0,27%	0,03%	1.054	0,32%	0,03%
Educação	6.850	1,73%	0,19%	6.175	1,87%	0,18%
Cultura	0	0%	0%	0	0%	0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.385	0,60%	0,07%	2.352	0,71%	0,07%
Creches ou auxílio-creche	1.429	0,36%	0,04%	1.038	0,31%	0,03%
Participação nos lucros ou resultados	35.160	8,90%	0,96%	27.982	8,46%	0,81%
Outros	41.273	10,44%	1,13%	35.579	10,75%	1,03%
<b>Total - Indicadores Sociais Internos</b>	260.710	65,97%	7,14%	225.103	68,02%	6,52%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	43.526	5,55%	1,19%	33.815	7,25%	0,98%
Cultura	1.723	0,22%	0,05%	1.976	0,42%	0,06%
Saúde e saneamento	13.510	1,72%	0,37%	17.709	3,80%	0,51%
Esporte	0	0%	0%	0	0%	0%
Combate à fome e segurança alimentar	1.207	0,15%	0,03%	3.281	0,70%	0,10%
Outros	41.998	5,36%	1,15%	27.354	5,86%	0,79%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	101.964	13,00%	2,79%	84.135	18,03%	2,44%
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total - Indicadores Sociais Externos</b>	101.964	13,00%	2,79%	84.135	18,03%	2,44%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	1.062	0,14%	0,03%	1.734	0,37%	0,05%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	8.789	1,12%	0,24%	6.866	1,47%	0,20%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	9.851	1,26%	0,27%	8.600	1,84%	0,25%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação, e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%		

## Balanço Social Anual 2011 - iBase (continuação)

5 - Indicadores do Corpo Funcional *	2011			2010		
Nº. de empregados(as) ao final do período	3.395			3.186		
Nº. de admissões durante o período	268			265		
Nº. de empregados(as) terceirizados(as)**	NA			NA		
Nº. de estagiários(as)	351			559		
Nº. de empregados(as) acima de 45 anos	1.714			1.851		
Nº. de mulheres que trabalham na empresa	595			551		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	8,40%			4,54%		
Nº. de negros(as) que trabalham na empresa	259			266		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,54%			1,13%		
Nº. de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	49			47		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2011			Metas 2012		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa***	ND			ND		
Número total de acidentes de trabalho	21			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apoia	(x) organiza e incentiva	( ) não se envolve	( ) apoia	(x) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):****	na empresa __NA__	no Procon __NA__	na Justiça __NA__	na empresa __NA__	no Procon __NA__	na Justiça __NA__
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa ____%	no Procon ____%	na Justiça ____%	na empresa ____%	no Procon ____%	na Justiça ____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2011: US\$3.445.410			Em 2010: US\$3.225.413		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	23,08% governo 20,57% colaboradores(as) 2,45% acionistas 31,14 % terceiros 22,76% retido			17,70% governo 30,10% colaboradores(as) 2,41% acionistas 35,33 % terceiros 14,46% retido		

### 7 - Outras Informações

\*Os indicadores de corpo funcional, que incluem dados do RH do Paraguai não fizeram parte do escopo da asseguuração.

\*\*NA - Não aplicável porque a Itaipu não possui empregados terceirizados, ou seja, pessoas que desenvolvem trabalhos diretamente ligados ao negócio ou às áreas administrativas. No entanto, contrata empresas que prestam serviços secundários desvinculados dessas atividades (leia mais na página 39).

\*\*\*ND - Não Disponível porque a Itaipu não possui essa relação de forma binacional.

\*\*\*\*NA - Não Aplicável porque a Itaipu não possui consumidores finais diretos.

## Balanço Social Anual 2012 - iBase

EC1

1 - Base de Cálculo	2012 Valor (Mil US\$)			2011 Valor (Mil US\$)		
Receita líquida (RL)	3.797.867			3.652.152		
Resultado operacional (RO)	520.563			784.224		
Folha de pagamento bruta (FPB)	396.073			395.196		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	23.853	6,02%	0,63%	14.880	3,77%	0,41%
Encargos sociais compulsórios	48.415	12,22%	1,27%	50.411	12,76%	1,38%
Previdência privada	50.818	12,83%	1,34%	48.579	12,29%	1,33%
Saúde	63.872	16,13%	1,68%	58.680	14,85%	1,61%
Segurança e saúde no trabalho	1.039	0,26%	0,03%	1.063	0,27%	0,03%
Educação	6.901	1,74%	0,18%	6.850	1,73%	0,19%
Cultura	0	0%	0%	0	0%	0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.156	0,54%	0,06%	2.385	0,60%	0,07%
Creches ou auxílio-creche	1.457	0,37%	0,04%	1.429	0,36%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	33.642	8,49%	0,89%	35.160	8,90%	0,96%
Outros	50.995	12,88%	1,34%	41.273	10,44%	1,13%
Total - Indicadores Sociais Internos	283.148	71,49%	7,46%	260.710	65,97%	7,14%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	25.738	4,94%	0,68%	43.526	5,55%	1,19%
Cultura	1.668	0,32%	0,04%	1.723	0,22%	0,05%
Saúde e saneamento	13.473	2,59%	0,35%	13.510	1,72%	0,37%
Esporte	0	0%	0%	0	0%	0%
Combate à fome e segurança alimentar	2.837	0,54%	0,07%	1.207	0,15%	0,03%
Outros	36.341	6,98%	0,96%	41.998	5,36%	1,15%
Total das contribuições para a sociedade	80.057	15,38%	2,11%	101.964	13%	2,79%
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0%	0%	0	0%	0%
Total - Indicadores Sociais Externos	80.057	15,38%	2,11%	101.964	13%	2,79%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	1.809	0,35%	0,05%	1.062	0,14%	0,03%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	8.085	1,55%	0,21%	8.789	1,12%	0,24%
Total dos investimentos em meio ambiente	9.894	1,90%	0,26%	9.851	1,26%	0,27%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação, e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%		

# Balanco Social Anual 2012 - iBase

EC1

5 - Indicadores do Corpo Funcional *	2012			2011		
N.º de empregados(as) ao final do período	3.458			3.395		
N.º de admissões durante o período	323			268		
N.º de empregados(as) terceirizados(as)**	1.012			892		
N.º de estagiários(as)	416			351		
N.º de empregados(as) acima de 45 anos	1.701			1.714		
N.º de mulheres que trabalham na empresa	635			595		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	6,93%			8,40%		
N.º de negros(as) que trabalham na empresa	257			259		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	3,50%			1,54%		
N.º de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	54			49		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2012			Metas 2013		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa***	ND			ND		
Número total de acidentes de trabalho	17			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cípa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cípa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) seguirá as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(x) serão sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	( ) apoiará	(x) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	( ) apoiará	(x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):****	na empresa __NA__	no Procon __NA__	na Justiça __NA__	na empresa __NA__	no Procon __NA__	na Justiça __NA__
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:****	na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%	na empresa _____%	no Procon _____%	na Justiça _____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil):	Em 2012: US\$ 3.595.756			Em 2011: US\$ 3.445.410		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	26,23% governo 26,64% colaboradores (as) 2,45% acionistas 30,20 % terceiros 14,48% retidos			23,08% governo 20,57% colaboradores(as) 2,45% acionistas 31,14 % terceiros 22,76% retidos		
7 - Outras Informações						

\* Os indicadores de corpo funcional, que incluem dados do RH do Paraguai, não fizeram parte do escopo da asseguarção.

\*\* A Itaipu não possui empregados terceirizados, ou seja, pessoas que desenvolvem trabalhos diretamente ligados ao negócio ou às áreas administrativas. Para este item são relatados empregados de empresas contratadas para prestarem serviços secundários desvinculados dessas atividades (leia mais na página 70).

\*\*\* ND - Dado não disponível de forma binacional.

\*\*\*\* NA - Não aplicável porque a Itaipu não possui consumidores finais diretos.

Balanço Social modelo Ibase (em US\$ mil) [G4-EC1]

1 - Base de Cálculo	2013			2012		
Receita líquida (RL)	3.800.361			3.797.867		
Resultado operacional (RO)	1.188.903			520.563		
Folha de pagamento bruta (FPB)	430.786			396.073		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	19.253	4,47%	0,51%	23.853	6,02%	0,63%
Encargos sociais compulsórios	49.847	11,57%	1,31%	48.415	12,22%	1,27%
Previdência privada	60.597	14,07%	1,59%	50.818	12,83%	1,34%
Saúde	71.729	16,65%	1,89%	63.872	16,13%	1,68%
Segurança e saúde no trabalho	1.157	0,27%	0,03%	1.039	0,26%	0,03%
Educação	6.861	1,59%	0,18%	6.901	1,74%	0,18%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.232	0,52%	0,06%	2.156	0,54%	0,06%
Creches ou auxílio-creche	1.683	0,39%	0,04%	1.457	0,37%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	38.801	9,01%	1,02%	33.642	8,49%	0,89%
Outros	55.987	13,00%	1,47%	50.995	12,88%	1,34%
Total - Indicadores sociais internos	308.147	71,53%	8,11%	283.148	71,49%	7,46%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	24.362	2,05%	0,64%	25.738	4,94%	0,68%
Cultura	295	0,02%	0,01%	1.668	0,32%	0,04%
Saúde e saneamento	18.188	1,53%	0,48%	13.473	2,59%	0,35%
Esporte	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	142	0,01%	0,00%	2.837	0,54%	0,07%
Outros	27.712	2,33%	0,73%	36.341	6,98%	0,96%
Total das contribuições para a sociedade	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
Tributos (excluídos encargos sociais)	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais externos	70.699	5,95%	1,86%	80.057	15,38%	2,11%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	6.642	0,56%	0,17%	1.809	0,35%	0,05%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	11.212	0,94%	0,30%	8.085	1,55%	0,21%
Total dos investimentos em meio ambiente	17.854	1,50%	0,47%	9.894	1,90%	0,26%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%					



<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional<sup>1</sup></b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Número de empregados ao final do período	3.283	3.458
Número de admissões durante o período	146	323
Número de empregados terceirizados <sup>2</sup>	746	1.012
Número de estagiários <sup>3</sup>	109	118
Número de empregados acima de 45 anos	1.482	1.701
Número de mulheres que trabalham na empresa	619	635
Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres	7,43%	6,93%
Número de negros que trabalham na empresa	263	257
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros	3,42%	3,50%
Número de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	58	54
<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>	<b>2013</b>	<b>Metas 2014</b>
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	ND	ND
Número total de acidentes de trabalho <sup>3</sup>	14	0
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) (x) todos(as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos trabalhadores, a empresa:	( ) não se envolve ( ) segue as normas da OIT (x) incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos (as) empregados (as)	
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos (as) empregados (as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos	
Quanto à participação de empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva	
Número total de reclamações e críticas de consumidores:	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Percentual de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: NA no Procon: NA na Justiça: NA	
Valor adicionado total a distribuir (em mil):	<b>US\$ 3.606.557</b>	<b>US\$ 3.595.756</b>
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	26,30% governo 15,53% colaboradores 2,46% acionistas 22,74% terceiros 32,97% retido	26,23% governo 26,64% colaboradores 2,45% acionistas 30,20% terceiros 14,48% retido
<b>7 - Outras Informações</b>		

Os dados são binacionais. As informações referentes ao quadro de pessoal da margem paraguaia não fizeram parte do escopo da asseguaração.

<sup>1</sup> Os indicadores do corpo funcional são binacionais, exceto número de empregados terceirizados, número de estagiários e total de acidentes de trabalho, nos quais os dados apresentados são apenas do lado brasileiro da entidade.

<sup>2</sup> A Itaipu não possui empregados terceirizados que desenvolvem trabalhos diretamente ligados aos negócio ou às áreas administrativas. Para este item são relatados os trabalhadores de empresas terceirizadas contratadas no lado brasileiro da empresa para prestarem serviços secundários, como manutenção e limpeza predial.

<sup>3</sup> Dados apenas do lado brasileiro da entidade em 31/12/2013.

ND – Dado não disponível de forma binacional. NA – Não aplicável porque a Itaipu não possui consumidores finais diretos.

O Programa de Avaliação de Desempenho (PAD) foi implantado em 2006 com o objetivo de aplicar um sistema de desdobramento de metas para a avaliação de desempenho dos colaboradores. Com ele, foi possível construir uma base de dados que revela a evolução das atividades individuais e também organizacionais.

Atualmente, o PAD abrange 100% dos cargos de liderança (presidente, diretores, gerentes, supervisores e coordenadores) e contempla metas socioambientais voltadas para a melhoria contínua do SGA e do SSO, que possuem impacto direto no desempenho social e ambiental do Grupo.

Em 2011, o formato do programa de metas para os gestores foi modificado. Após diversos estudos realizados com o suporte da empresa de consultoria Hay Group, a nova metodologia de avaliação trouxe mais clareza dos objetivos estratégicos em todos os níveis da gestão da organização e está contribuindo para que se atinjam resultados esperados. Além disso, estuda-se também um formato de avaliação que atenda 100% dos colaboradores do Grupo.

Critérios utilizados no PAD 

Abrangência do PAD PAP Scope				
Abrangência do PAD PAP Scope	2010		2011	
	Quantidade Quantity	%	Quantidade Quantity	%
Colaboradores não elegíveis ao programa Non-eligible employees	3.109	88	3.499	88
Colaboradores elegíveis ao programa Eligible employees	422	12	466	12
<b>Total</b>	<b>3.531</b>	<b>100</b>	<b>3.965</b>	<b>100</b>

Amanda Karoliny Trindade da Silva, 14 anos



#### 4.5/LA12 - PERFORMANCE ASSESSMENT PROGRAM (PAP)

In 2006, the André Maggi Group started its Performance Assessment Program (PAP) to use a system that cascades targets to help assess employee performance. It helped us build a database to analyze individual and organizational performance progress.

Currently, the PAP covers 100% of leadership positions (president, directors, managers, supervisors, and coordinators), and includes socio-environmental targets that aim at continuous improvement of EMS and OHS, and affect directly the Group's social and environmental performance.

In 2011, we changed the target program format for managers. After we carried out several studies with the support of Hay Group consulting, our new eval-

uation methodology brought more clarity to strategic objectives at all corporate management levels, and is helping us to achieve the expected results. In addition, we are studying an evaluation format that we can apply to 100% of the Group's employees (For more information on the PAP, please see the Aroeira project's data on page 35).

Criteria used in PAD (Read online)



**PAD - Categorias avaliadas**  
*PAP - Categories Assessed*

Categorias <i>Categories</i>	2010		2011	
	Avaliados (Total) <i>Assessed (Total)</i>	Avaliados (%) <i>Assessed (%)</i>	Avaliados (Total) <i>Assessed (Total)</i>	Avaliados (%) <i>Assessed (%)</i>
Coordenação / <i>Coordination</i>	357	100	272	100
Gerência / <i>Management</i>	68	100	51	100
Diretoria / <i>Board</i>	10	100	12	100
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>100</b>	<b>335*</b>	<b>100</b>

Nota: São 466 envolvidos na avaliação de desempenho. Esta diferença em relação aos cargos de liderança e diretoria se justifica em função de 142 colaboradores assumirem cargos técnicos ou equivalentes, o que os tornou elegíveis para avaliação.  
*Note: The performance assessment included 477 employees. This difference between leadership positions and the Board occurred because 142 employees assumed technical or equivalent positions, which made them eligible for assessment.*

## LA3 Benefícios

O Grupo André Maggi oferece vários benefícios aos seus colaboradores e familiares, visando ao bem-estar das pessoas que trabalham pelo crescimento do Grupo.

**a** Atividade do Programa Qualidade de Vida – Cuiabá (MT)

*Quality of Life Program activity in Cuiabá (MT)*

**b** Para o Grupo, a saúde de seus colaboradores é uma prioridade

*For the Group, the employees health is priority*

**c** Refeitório de Itacoatiara (AM)

*Itacoatiara Complex canteen (AM)*



## Benefits

**LA3** - The André Maggi Group offers various benefits to employees and their families for the well-being of those who strive for the Group's growth.

# Balanco Social Anual – 2011

1 - Base de Cálculo	2011 Valor (Mil reais)			2010 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	4.300.284			3.386.099		
Resultado operacional (RO)	309.909			206.342		
Folha de pagamento bruta (FPB)	190.867			157.439		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	14.393	7,54%	0,33%	9.915	6,30%	0,29%
Encargos sociais compulsórios	32.672	17,12%	0,76%	25.460	16,17%	0,75%
Previdência privada	849	0,44%	0,02%	898	0,57%	0,03%
Saúde	7.288	3,82%	0,17%	5.324	3,38%	0,16%
Segurança e saúde no trabalho	3.154	1,65%	0,07%	2.113	1,34%	0,06%
Educação	371	0,19%	0,01%	276	0,18%	0,01%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.058	0,55%	0,02%	832	0,53%	0,02%
Creches ou auxílio-creche	33	0,02%	0,00%	23	0,01%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	39.199	20,54%	0,91%	15.227	9,67%	0,45%
Outros	3.177	1,66%	0,07%	2.733	1,74%	0,08%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>87.845</b>	<b>46,02%</b>	<b>2,04%</b>	<b>62.801</b>	<b>39,89%</b>	<b>1,85%</b>
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	768	0,25%	0,02%	943	0,46%	0,03%
Cultura	884	0,29%	0,02%	788	0,38%	0,02%
Saúde e saneamento	140	0,05%	0,00%	345	0,17%	0,01%
Esporte	388	0,13%	0,01%	451	0,22%	0,01%
Combate à fome e segurança alimentar	865	0,28%	0,02%	845	0,41%	0,02%
Outros	554	0,18%	0,01%	1.089	0,53%	0,03%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>3.599</b>	<b>1,16%</b>	<b>0,08%</b>	<b>4.461</b>	<b>2,16%</b>	<b>0,13%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	125.245	40,41%	2,91%	65.296	31,64%	1,93%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>128.724</b>	<b>41,54%</b>	<b>2,99%</b>	<b>69.757</b>	<b>33,81%</b>	<b>2,06%</b>
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	13.381	4,32%	0,31%	6.298	3,05%	0,19%
Investimentos em programas e/ ou projetos externos	165	0,05%	0,00%	363	0,18%	0,01%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>13.546</b>	<b>4,37%</b>	<b>0,32%</b>	<b>6.661</b>	<b>3,23%</b>	<b>0,20%</b>
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%		

Continua...



5 - Indicadores do Corpo Funcional	2011			2010		
Nº de empregados(as) ao final do período	3.965			3.531		
Nº de admissões durante o período	2.324			1.847		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	875			444		
Nº de estagiários(as)	11			13		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	564			524		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	591			426		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	9,65%			7,62%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	3.077			2.496		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	30,80%			42,50%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	70			66		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2011 Valor (Mil reais)			Metas 2012		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	65,6			65,6		
Número total de acidentes de trabalho	215			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + CIPA	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	(x) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	(x) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	(x) apóia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	(x) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	Na empresa: 6	No Procon: 0	Na Justiça: 0	Na empresa: 5	No Procon: 0	Na Justiça: 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	Na empresa: 100%	No Procon: 0%	Na Justiça: 0%	Na empresa: 100%	No Procon: 0%	Na Justiça: 0%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2011: R\$ 887.701			Em 2010: R\$ 545.854		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	16,50% governo 1,60% acionistas 11,80% retido	22,60% colaboradores 47,50% terceiros		28,90% governo 16,30% acionistas 7,30% retido	25,70% colaboradores 21,80% terceiros	

Continua...

# Balanço Social Ibase

## Ibase's (Brazilian Institute of Social and Economic Analysis) Social Audit

### EMPRESA

1. Base de Cálculo	2012 Valor (Mil reais)			2011 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	5.982.711			4.300.284		
Resultado operacional (RO)	662.194			309.909		
Folha de pagamento bruta (FPB)	169.439			190.867		
2. Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	16.691	9,85%	0,28%	14.393	7,54%	0,33%
Encargos sociais compulsórios	36.651	21,63%	0,61%	32.672	17,12%	0,76%
Previdência privada	915	0,54%	0,02%	849	0,44%	0,02%
Saúde	8.453	4,99%	0,14%	7.288	3,82%	0,17%
Segurança e saúde no trabalho	2.914	1,72%	0,05%	3.154	1,65%	0,07%
Educação	484	0,29%	0,01%	371	0,19%	0,01%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	861	0,51%	0,01%	1.058	0,55%	0,02%
Creches ou auxílio-creche	33	0,02%	0,00%	33	0,02%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	16.021	9,46%	0,27%	12.199	6,39%	0,28%
Outros	4.527	2,67%	0,08%	3.177	1,66%	0,07%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>87.550</b>	<b>51,67%</b>	<b>1,46%</b>	<b>87.845</b>	<b>46,02%</b>	<b>2,04%</b>
3. Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	1.001	0,15%	0,02%	768	0,25%	0,02%
Cultura	691	0,10%	0,01%	884	0,29%	0,02%
Saúde e saneamento	95	0,01%	0,00%	140	0,05%	0,00%
Esporte	73	0,01%	0,00%	388	0,13%	0,01%
Combate à fome e segurança alimentar	707	0,11%	0,01%	865	0,28%	0,02%
Outros	245	0,04%	0,00%	554	0,18%	0,01%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>2.812</b>	<b>0,42%</b>	<b>0,05%</b>	<b>3.599</b>	<b>1,16%</b>	<b>0,08%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	236.578	35,73%	3,95%	125.245	40,41%	2,91%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>239.390</b>	<b>36,15%</b>	<b>4,00%</b>	<b>128.724</b>	<b>41,54%</b>	<b>2,99%</b>
4. Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	32.807	4,95%	0,55%	13.381	4,32%	0,31%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	1.011	0,15%	0,02%	165	0,05%	0,00%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>33.818</b>	<b>5,11%</b>	<b>0,57%</b>	<b>13.546</b>	<b>4,37%</b>	<b>0,32%</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos e o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 51 a 75% (X) cumpre de 76 a 100%		
5. Indicadores do Corpo Funcional		2012			2011	
Nº de empregados(as) ao final do período		4.108			3.965	
Nº de admissões durante o período		2.436			2.324	
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		1.072			875	
Nº de estagiários(as)		9			11	
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		553			564	
Nº de mulheres que trabalham na empresa		659			591	
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		10,17%			9,65%	
Nº de negros(as) que trabalham na empresa		3.201			3.077	
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		53,8%			30,80%	
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais		83			70	

6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2012			Metas 2013		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	69,2			69,2		
Número total de acidentes de trabalho	170			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + CIPA	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(X) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	(X) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	(X) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	(X) apoia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	(X) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	Na empresa: 5	no Procon: _____	na Justiça: _____	Na empresa: 5	No Procon: 0	Na Justiça: 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: 100 %	no Procon: _____%	na Justiça: _____%	na empresa: 100%	no Procon: 0%	na Justiça: 0%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2012: R\$ 1.281.988			Em 2013: R\$ 887.701		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	18,45% governo 49,09% terceiros	20,75% colaboradores(as) 11,70% retido	0,00% acionistas	16,50% governo 1,60% acionistas	22,60% colaboradores 47,50% terceiros	11,80% retido
<b>7. Outras Informações</b>						
As empresas que compõem o Grupo Consolidado são: André Maggi Participações S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 04.786.144/0001-76), Amaggi Exportação e Importação Ltda. (natureza jurídica: sociedade empresarial limitada / CNPJ: 77.294.254/0001-94), Amaggi International Ltda., Agropecuária Maggi Ltda. (natureza jurídica: sociedade empresarial limitada / CNPJ: 00.315.457/0001-95), Amaggi Argentina S.A., Hermasa Navegação da Amazônia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 84.590.892/0001-18), Maggi Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 03.908.754/0001-32), Agro Sam Agricultura e Pecuária Ltda. (natureza jurídica: sociedade empresarial limitada / CNPJ: 92.644.715/0001-03), Fundação André Maggi (natureza jurídica: fundação privada / CNPJ: 01.832.808/0001-06), Divisa Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 10.431.501/0001-86), Ilha Comprida Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.936.794/0001-01), Jesuita Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.918.031/0001-38), Segredo Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.936.816/0001-33) e Aruaná Comercializadora de Energia Ltda. (natureza jurídica: sociedade empresarial limitada / CNPJ 16.587.133/0001-46). A sede do Grupo André Maggi, cujo setor é o agronegócio, está localizada em Cuiabá-MT.						
Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Juliana de Lavor Lopes, tel: (65) 3645-5000, e-mail: juliana.lopes@grupomaggi.com.br.						
Esta empresa não utiliza mão de obra infantil, indígena ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.						
<b>Informações gerais sobre o item I (Base de Cálculo)</b>						
Os valores de resultado operacional e demonstração de valor adicionado atendem as mudanças provocadas pela Lei 11.638/07 e pela Medida Provisória nº 449/08, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/09, que promovem adequações das normas e práticas contábeis brasileiras às normas e práticas contábeis internacionais (IFRS – International Financial Report Standard).						
<b>Informações gerais sobre os indicadores sociais internos</b>						
Segurança e saúde no trabalho: a diferença de investimento de 2011 para 2012 se refere à aquisição pontual de equipamentos destinados ao trabalho em espaço confinado em 2011.						
Capacitação e desenvolvimento profissional: a diferença de investimento de 2011 para 2012 se refere à implantação do Projeto Aroeira em 2011 e consequentes capacitações de lideranças com consultoria externa em 2011 e, em 2012, continuidade das mesmas, porém com profissionais internos.						
Participação nos lucros ou resultados: valor pago em 2012, referente à participação nos resultados do ano de 2011.						
<b>Informações gerais sobre os indicadores sociais externos</b>						
Outros: se referem a projetos de desenvolvimento local, estruturação operacional de investimento social privado, seleção de projetos e apoio a instituições sociais.						
Tributos: compõem o valor mencionado os tributos recolhidos no referido período.						
<b>Informações sobre os indicadores ambientais</b>						
O valor de investimentos relacionados com a produção/operação da empresa inclui os investimentos que proporcionaram melhorias ambientais na operação e nas obras em andamento (R\$ 28.866.327,96) e os valores de despesas para a gestão ambiental regular das operações e das obras em andamento (R\$ 3.940.531,29). No cálculo de investimentos em programas e/ou projetos externos está somado também o apoio a projetos ambientais realizados em parceria (R\$ 1.011.125,84).						
<b>Informações gerais sobre os indicadores do corpo funcional</b>						
Admissões durante o período: esse número inclui todas as admissões realizadas pelo Grupo, incluindo as vagas sazonais características do agronegócio.						
Número de empregados terceirizados (fixos e nas construções realizadas): Construção PCHs (média mensal): 377						
Nº de portadores de deficiência: conforme informações do indicador GRI LA13, deste material.						
<b>Informações gerais sobre o exercício da cidadania empresarial</b>						
Acidentes de trabalho: neste item foram contabilizados todos os acidentes de trabalho, incluindo aqueles com afastamento e sem afastamento.						
Todas as reclamações dos consumidores são solucionadas na empresa, sendo que os casos de queixas não foram comprovados por análise laboratorial, porém ações foram tomadas com a finalidade de intensificar a prevenção.						
DVA: valor referente às empresas do Grupo consolidado.						



## Balanço social anual/2013

Empresa:						
1 - Base de cálculo	2013 Valor (mil reais)			2012 Valor (mil reais)		
Receita líquida (RL)	8.589.766			5.982.711		
Resultado operacional (RO)	737.892			662.194		
Folha de pagamento bruta (FPB)	176.781			169.439		
2 - Indicadores sociais internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	18.577	10,51%	0,22%	16.691	9,85%	0,28%
Encargos sociais compulsórios	35.423	20,04%	0,41%	36.651	21,63%	0,61%
Previdência privada	642	0,36%	0,01%	915	0,54%	0,02%
Saúde	9.015	5,10%	0,10%	8.453	4,99%	0,14%
Segurança e saúde no trabalho	3.462	1,96%	0,04%	2.914	1,72%	0,05%
Educação	379	0,21%	0,00%	484	0,29%	0,01%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	1.600	0,91%	0,02%	861	0,51%	0,01%
Creches ou auxílio-creche	29	0,02%	0,00%	33	0,02%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	20.760	11,74%	0,24%	16.021	9,46%	0,27%
Outros	2.242	1,27%	0,03%	4.527	2,67%	0,08%
Total - Indicadores sociais internos	92.129	52,11%	1,07%	87.550	51,67%	1,46%
3 - Indicadores sociais externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	1.210	0,16%	0,01%	1.001	0,15%	0,02%
Cultura	1.295	0,18%	0,02%	691	0,10%	0,01%
Saúde e saneamento	232	0,03%	0,00%	95	0,01%	0,00%
Esporte	121	0,02%	0,00%	73	0,01%	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar	763	0,10%	0,01%	707	0,11%	0,01%
Outros	4.557	0,62%	0,05%	245	0,04%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	8.178	1,11%	0,10%	2.812	0,42%	0,05%
Tributos (excluídos encargos sociais)	483.468	65,52%	5,63%	236.578	35,73%	3,95%
Total - Indicadores sociais externos	491.646	66,63%	5,72%	239.390	36,15%	4,00%
4 - Indicadores ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	11.584	1,57%	0,13%	32.807	4,95%	0,55%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	888	0,12%	0,01%	1.011	0,15%	0,02%
Total dos investimentos em meio ambiente	12.472	1,69%	0,15%	33.818	5,11%	0,57%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50%		( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 0 a 50%		( ) cumpre de 51 a 75% (x) cumpre de 76 a 100%
5 - Indicadores do corpo funcional	2013			2012		
N.º de empregados(as) ao final do período	3.965			4.108		
N.º de admissões durante o período	2.346			2.436		
N.º de empregados(as) terceirizados(as)	821			1.072		
N.º de estagiários(as)	5			9		
N.º de empregados(as) acima de 45 anos	561			553		
N.º de mulheres que trabalham na empresa	670			659		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	8,49%			10,17%		
N.º de negros(as) que trabalham na empresa	3.166			3.201		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	66,30%			53,80%		
N.º de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	91			83		



6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2013			Metas 2014		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	66,3			66,3		
Número total de acidentes de trabalho	160			0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	(x) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não serão considerados	(x) serão sugeridos	( ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve	(x) apoia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá	(x) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	Na empresa: 6	no Procon: 0	na Justiça: 0	na empresa: 5	no Procon: 0	na Justiça: 0
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa: 100 %	no Procon: 0%	na Justiça: 0%	na empresa: 100%	no Procon: 0%	na Justiça: 0%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2013: 1.779.223			Em 2012: 1.325.051		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	28,82% governo 2,48% acionistas	16,67% colaboradores(as) 38,19 % terceiros 13,83% retido		17,85% governo 3,58% acionistas	20,08% colaboradores(as) 47,50 % terceiros 10,99% retido	



## G4-17

As empresas que compõem a AMAGGI são: André Maggi Participações S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 04.786.144/0001-76), Amaggi Exportação e Importação Ltda (natureza jurídica: sociedade empresária limitada / CNPJ: 77.294.254/0001-94), Amaggi International Ltda, Agropecuária Maggi Ltda. (natureza jurídica: sociedade empresária limitada / CNPJ: 00.315.457/0001-95), Amaggi Argentina S.A., Hermosa Navegação da Amazônia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 84.590.892/0001-18), Maggi Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 03.908.754/0001-32), Agro Sam Agricultura e Pecuária Ltda (natureza jurídica: sociedade empresária limitada / CNPJ: 92.644.715/0001-03), Divisa Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 10.431.501/0001-86), Ilha Comprida Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.936.794/0001-01), Jesuíta Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.918.031/0001-38), Segredo Energia S/A (natureza jurídica: sociedade anônima fechada / CNPJ: 08.936.816/0001-33), Amaggi S.R.L (criada em 2013, origem paraguaia); e Fundação André Maggi (natureza jurídica: fundação privada / CNPJ: 01.832.808/0001-06). A sede da AMAGGI, cujo setor é o agronegócio, está localizada em Cuiabá- MT.

Para esclarecimentos sobre as informações declaradas: Juliana de Lavor Lopes, tel: (65) 3645-5000, e-mail: juliana.lopes@amaggi.com.br.

Esta empresa não utiliza mão de obra infantil, indígena ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de criança ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.

#### Informações gerais sobre o item 1 (Base de cálculo)

Os valores de Resultado Operacional e Demonstração do Valor Adicionado atendem as mudanças provocadas pela Lei 11.638/07 e pela Medida Provisória n.º 449/08, posteriormente convertida na Lei n.º 11.941/09, que promovem adequações nas normas e práticas contábeis brasileiras às normas e práticas contábeis internacionais (IFRS – International Financial Report Standard).

#### Informações gerais sobre os indicadores sociais internos

Segurança e saúde no trabalho: A diferença de investimento de 2012 para 2013 se refere ao ajuste natural de valores do mercado e aumento na demanda de trabalho.

Capacitação e desenvolvimento profissional: A diferença de investimento de 2012 para 2013 se refere à implantação da Escola de Líderes para os níveis de Diretoria Executiva, gerencial e supervisão, além de programas de desenvolvimento para funções críticas e capacitações técnicas em parceria com universidades, escolas técnicas e consultorias especializadas.

Participação nos lucros ou resultados: Valor pago em 2013, referente à participação nos resultados do ano de 2012.

#### Informações gerais sobre os indicadores sociais externos

Outros: Referem-se a projetos de desenvolvimento local, estruturação operacional de investimento social privado, seleção de projetos e apoio a instituições sociais.

Tributos: Compõe o valor mencionando os tributos incorridos no referido período.

#### Indicadores ambientais

O valor de investimentos relacionados com a produção/operação da empresa inclui os investimentos que proporcionaram melhorias ambientais (R\$ 7.358.720,50) e os valores de despesas para a gestão ambiental regular das operações e das obras em andamento (R\$ 3.766.288,80) e tratamento e disposição de resíduos (R\$ 459.471,31). No cálculo de investimentos em programas e/ou projetos externos está somado também o apoio a projetos ambientais realizados em parceria (R\$ 888.186,91). A diferença no valor de investimento entre 2012 e 2013 se deu por consequência da aquisição da fazenda Santo André no município de Lucas do Rio Verde/MT para realização de projetos de reflorestamento, incluindo a aquisição de mudas de eucalipto.

#### Informações gerais sobre os indicadores do corpo funcional

Admissões durante o período: Esse número inclui todas as admissões realizadas pela AMAGGI, incluindo as vagas sazonais características do agronegócio.

N.º de negros: Para cálculo, metodologia utilizada conforme orientação Ibase para elaboração do Balanço Social que solicita considerar trabalhadores(as) negros(as) o somatório de indivíduos classificados/autodeclarados como de pele preta e parda (conforme a RAIS).

N.º de portadores de deficiência: Conforme informações do indicador GRI LA13, deste material.

N.º de empregados terceirizados (fixos e nas construções realizadas): Construção PCHs (média mensal): 124

#### Informações gerais sobre o exercício da cidadania empresarial

Acidentes de trabalho: Nesse item foram contabilizados todos os acidentes de trabalho, incluindo aqueles com afastamento e sem afastamento, além dos acidentes de trajeto.

Todas as reclamações dos consumidores são solucionadas na empresa, e alguns casos de queixas não foram comprovados por análise laboratorial, porém ações foram tomadas com a finalidade de intensificar a prevenção e atender a solicitação do cliente.

DVA: Valor referente às empresas da AMAGGI. Houve reclassificações na DVA de 2012, referentes à PCLD (Provisão para Créditos de Liquidação Duvidosa), "Custos", dividendos e lucros retidos, que haviam sido classificados em linhas indevidas. Graças a essas correções, em 2012 os percentuais distribuídos aos interessados (acionistas, colaboradores, governo, lucros retidos e juros e aluguéis) sofreram pequenas alterações quando comparado com o demonstrado no ano anterior.

EMPREGADOS POR ETNIA

EMPREGADOS(AS) POR ETNIA	2009	2010	2011
		2416	3815
Branços	ND	2238	2207
Negros	ND	178	177
Amarelos	ND	52	51
Pardos	ND	1237	1234
Indígenas	ND	25	25
Não declarado	ND	120	121
Empregadas negras (pretas e pardas) – em relação ao total de empregados(as) (%)	7,46	6,23	5,68%
Empregados negros (pretos e pardos) – em relação ao total de empregados(as) (%)	30,26	30,52	7,28%
Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	20,88	18,11	37,09%

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO RELACIONAMENTO DA EMPRESA COM A FORÇA DE TRABALHO (GRI, LA12)

A Eletrobras Eletronorte não realizou avaliação de desempenho em 2009/2010 e nem em 2011. A Empresa está trabalhando para realizar a primeira Avaliação do Sistema de Gestão e Desempenho – SGD, em 2012.

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A Pesquisa de Clima Organizacional é um instrumento corporativo que avalia a percepção compartilhada dos (as) empregados (as) sobre os níveis de satisfação, motivação e relações de trabalho. Em 2010, pela primeira vez, essa pesquisa foi realizada na Eletrobras Eletronorte, em conjunto com as empresas Eletrobras, contando com a participação de 83,9% dos empregados (as). Nela, apurou-se um índice de favorabilidade de 72,30%, o que indica que os (as) empregados (as) têm uma boa percepção do clima de trabalho.

Na Pesquisa de 2011, a participação foi de 78,30% dos (as) empregados (as) e apurou-se um índice de favorabilidade de 73,80%. Isso demonstra que, apesar da participação ter diminuído, ainda com um número representativo de participantes, a percepção do clima de trabalho entre os trabalhadores melhorou em relação ao ano de 2010.

## Balanço Social - Informações de Natureza Social e Ambiental

1 - GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZA	EM 2011		EM 2010	
Distribuição do Valor Adicionado A Demonstração do Valor Adicionado - DVA está apresentada, na íntegra, no conjunto das Demonstrações Contábeis	44,14% governo 1,82 % acionistas	26,37% empregados 27,66% financiadores % outros	48,36 % governo 5,20% acionistas	27,87% empregados 18,62% financiadores % outros

2 - RECURSOS HUMANOS		
2.1 - REMUNERAÇÃO	EM 2011	EM 2010
Folha de pagamento bruta (FPB)	573.592	597.099
- Empregados	570.867	593.920
- Administradores	2.725	3.179
Relação entre a maior e a menor remuneração:		
- Empregados	20,83	25,48
- Administradores	0,0	0,0

2.2 - BENEFÍCIO CONCEDIDOS	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL
Encargos sociais	212.764	37,09%	5,11%	202.571	33,93%	5,44%
Alimentação	37.823	6,59%	0,91%	34.747	5,82%	0,93%
Transporte	2940	0,51%	0,07%	2.678	0,45%	0,07%
Previdência privada	32.301	5,63%	0,78%	28.818	4,83%	0,77%
Saúde	51.171	8,92%	1,23%	79.842	13,37%	2,14%
Segurança e medicina do trabalho	2405	0,42%	0,06%	2542	0,43%	0,07%
Educação ou auxílio creche	8161	1,42%	0,20%	7825	1,31%	0,21%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	15.671	2,73%	0,38%	16.260	2,72%	0,44%
Creches ou auxílio creche	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados	56.081	9,78%	1,35%	72.185	12,09%	1,94%
Outros	41.213	7,19%	0,99%	58.469	9,79%	1,57%
Total	460.530	80,29%	11,06%	505.937	84,73%	13,58%

2.3 - COMPOSIÇÃO DO CORPO FUNCIONAL	EM 2011	EM 2010
Nº de empregados no final do exercício	3.815	3.852
Nº de admissões	16	184
Nº de demissões	53	35
Nº de estagiários no final do exercício	522	410
Nº de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício	31	225
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício	507	548
Nº de empregados por sexo:		
- Masculino	3067	3089
- Feminino	748	763
Nº de empregados por faixa etária:		
- Menores de 18 anos	0	0
- De 18 a 35 anos	872	1.217
- De 36 a 60 anos	2.667	2.449

2.3 - COMPOSIÇÃO DO CORPO FUNCIONAL		EM 2011	EM 2010
- Acima de 60 anos		276	186
Nº de empregados por nível de escolaridade:			
- Analfabetos			
- Com ensino fundamental		364	376
- Com ensino médio		392	399
- Com ensino técnico		1.186	1.238
- Com ensino superior		1.526	1.524
- Pós-graduados		347	315
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:			
- Masculino		80,00%	83,00%
- Feminino		20,00%	17,00%

2.4 - CONTINGÊNCIAS E PASSIVOS TRABALHISTAS:		EM 2011	EM 2010
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade		106	28
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes		8	12
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes		64	9
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça		R\$ 6.648 mil	R\$ 6.669 mil

3 - INTERAÇÃO DA ENTIDADE COM O AMBIENTE EXTERNO		EM 2011		EM 2010		
3.1 - RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL	VALOR (MIL)	% SOBRE RO	% SOBRE RL
Totais dos investimentos em:						
Educação	-	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	-	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Saúde e infraestrutura						
7.201	12,34%	0,17%	15.080	9,78%	0,40%	
Esporte e lazer	2	0,00%	0,00%	23	0,01%	0,00%
Alimentação	-	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Geração de trabalho e renda	-	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	820	1,41%	0,02%	402	0,26%	0,01%
Total dos investimentos	8023					
13,75%	0,19%	15.505	10,05%	0,42%		
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.013.422	1737,22%	24,33%	870.242	564,23%	23,35%
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos	195.779	335,61%	4,70%	173.115	112,24%	4,65%
Total - Relacionamento com a Comunidade	1.217.224	2086,57%	29,23%	1.058.862	686,53%	28,41%

3.2 INTERAÇÃO COM OS FORNECEDORES	
Critérios de responsabilidade social utilizados para a seleção de seus fornecedores. São exigidos controles sobre:	
Em todas as licitações é exigido como requisito para habilitação, a apresentação de declaração, informando que a Empresa não possui em seu quadro de funcionários a utilização de trabalho infantil, em cumprimento ao inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. É exigido, ainda, ter conhecimento e concordar com os princípios e as normas constantes do “Código de Relacionamento com os Fornecedores de Bens de Serviços” da Eletronorte, documentos que estabelecem regras gerais de conduta, envolvendo requisitos básicos de responsabilidade social e sustentabilidade.	

# DIMENSÃO SOCIAL INTERNA

## GESTÃO DE PESSOAS

(GRI, EC7, LA10)

A Eletrobras Eletronorte considera que o capital humano é determinante para cumprir sua Missão, alcançar os resultados e fortalecer a Organização. A Empresa adota a Política de Gestão de Pessoas das Empresas Eletrobras, que está alinhada ao Código de Ética, à Política de Sustentabilidade do Sistema Eletrobras, à estratégia organizacional e à legislação brasileira, respeitando as diretrizes e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Reforça-se, assim, o compromisso da sua força de trabalho com a sustentabilidade empresarial.

Dos cinco diretores, dois eram empregados até dezembro de 2013, quando aderiram ao Programa de Incentivo ao Desligamento – PID, permanecendo, porém, como Diretores. Nenhum Diretor é natural da Região Centro Oeste, na qual está localizada a Sede da Empresa.

CONTRATAÇÃO LOCAL DE MEMBROS DA ALTA GERÊNCIA			
DESCRIÇÃO	2011	2012	2013
Número total de empregados ocupando cargos de alta gerência	5	5	5
Número total de empregados da alta gerência considerados provenientes de comunidades locais	0	0	0

## ANÁLISE DA FORÇA DE TRABALHO

(GRI, EC5, LA1, LA2, LA14)

A Eletrobras Eletronorte teve uma redução de 363 empregados em 2013, principalmente em decorrência do Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário – PIDV e do Programa de Incentivo ao Desligamento – PID.

*Obs.: Para a tabela Principais Indicadores são considerados empregados todos os que têm vínculo empregatício com a Eletrobras Eletronorte. Assim, a quantidade inclui os empregados externos (cedidos e liberados) e não inclui os requisitados.*

### PRINCIPAIS INDICADORES:

ANO	2011	2012	2013
Nº de Empregados no Início do Exercício	3.852(**)	3.815	3.757
Nº de Empregados no Final do Exercício	3.815(**)	3.757	3.394
Quantidade de Portadores de Deficiências que Trabalham na Empresa	31(***)	30	30
Nº de Demissões	53	13	369
Nº de Admissões	16	71	6
Nº de Aposentadorias no Período	43	66	51
Relação Entre o Menor Salário da Empresa e o Salário Mínimo Vigente(*)	3,82	3,91	3,85
Salário Médio dos Empregados	R\$ 6.711,52	R\$ 7.282,32	R\$ 7.998,45
Taxa de Gravidade de Acidentes TGA	134,73	102,22	42,17
Taxa de Frequência de Acidentes TFA	2,24	4,08	3,40
Índice de Absenteísmo - IAD - Global	2,66	2,68	2,90

(\*) Salário Mínimo em: 31 de dezembro de 2013 – R\$ 678,00, 31 de dezembro de 2012 – R\$ 622,00, 31 de dezembro de 2011 – R\$ 545,00.

(\*\*) A partir de 2011 foram considerados os dois Diretores Empregados na composição do quadro de pessoal da Empresa.

(\*\*\*) Em 2012 foram consideradas as deficiências regulamentadas pelo Decreto nº 3.298/99, de 20.12.1999 e não por autodeclaração como considerado anteriormente.

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>COMPARATIVO COM O SALÁRIO MÍNIMO LOCAL</b>			
Salário mais baixo da organização (masculino) R\$	2.087,27	2.431,34	2.608,59
Salário mais baixo da organização (feminino) R\$	2.247,60	2.431,34	2.608,59
Salário mínimo local estabelecido oficialmente pelo governo R\$	545	622	678
Proporção do menor salário (masculino) em relação ao salário mínimo (%)	382,98	390,89	384,74
Proporção do menor salário (feminino) em relação ao salário mínimo (%)	412,40	390,89	384,74

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>CONTRATADOS POR GÊNERO</b>			
Total - Masculino	237	202	162
Total - Feminino	270	269	237
<b>EMPREGADOS PRÓPRIOS - CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO</b>			
Masculino	3.067	3.020	2.494
Feminino	748	737	582
<b>EMPREGADOS PRÓPRIOS - CONTRATO TEMPORÁRIO</b>			
Masculino	0	0	0
Feminino	0	0	0
<b>EMPREGADOS PRÓPRIOS POR TEMPO INTEGRAL (OS FUNCIONÁRIOS EM ESCALA SÃO CONSIDERADOS FUNCIONÁRIOS EM TEMPO INTEGRAL)</b>			
Masculino	3.067	3.020	2.132
Feminino	748	737	547

Obs.: A quantidade de Empregados Próprios – Contrato por tempo indeterminado é obtida pela soma dos empregados com nível superior, dos empregados sem nível superior, dos empregados com função gerencial e dos empregados requisitados e não são considerados os externos (cedidos e liberados).



CONTRATADOS POR REGIÃO - QUANTITATIVO			
Nordeste - Masculino	15	17	0
Nordeste - Feminino	10	11	0
Norte - Masculino	119	105	82
Norte - Feminino	93	83	67
Sudeste - Masculino	2	2	1
Sudeste - Feminino	1	3	3
Sul - Masculino	0	0	0
Sul - Feminino	0	0	0
Centro-Oeste - Masculino	101	78	79
Centro-Oeste - Feminino	166	172	167
Exterior - Masculino	0	0	0
Exterior - Feminino	0	0	0
TRABALHADORES (CONTRATADOS E EMPREGADOS PRÓPRIOS) - QUANTITATIVO			
Total de Empregados Próprios - Quantidade	3.815	3.757	3.076
Total de contratados - Considerar a posição na data 31/12 e aqueles que prestam serviços contínuos (limpeza, segurança e outros) - Quantidade	507	471	399
<b>TOTAL</b>	<b>4.322</b>	<b>4.228</b>	<b>3.475</b>
EMPREGADOS PRÓPRIOS POR MEIO PERÍODO - QUANTITATIVO			
6 Horas/dia - Masculino	0	0	358
6 Horas/dia - Feminino	0	0	30
4 Horas/dia - Masculino	0	0	4
4 Horas/dia - Feminino	0	0	5
EMPREGADOS PRÓPRIOS POR REGIÃO			
Sul - Masculino	0	0	0
Sul - Feminino	0	0	0
Sudeste - Masculino	3	3	32
Sudeste - Feminino	2	2	3
Norte - Masculino	1.448	1.428	1.216
Norte - Feminino	199	197	167
Nordeste - Masculino	332	327	304
Nordeste - Feminino	42	42	42
Centro-Oeste - Masculino	1.284	1.262	942
Centro-Oeste - Feminino	505	496	370
Exterior - Masculino	0	0	0
Exterior - Feminino	0	0	0



QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>EMPREGADOS PERMANENTES POR CATEGORIA FUNCIONAL (POR SEXO)</b>			
Masculino	3.067	3.020	2.494
Feminino	748	737	582
<b>PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO BASE DE MULHERES EM RELAÇÃO AOS HOMENS</b>			
% Porcentagem	23	5,86	95,47
<b>SALÁRIO BASE POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL (R\$):</b>			
Cargo sem nível superior – Masculino	4.754,48	5.184,97	6.061,91
Cargo sem nível superior - Feminino	4.681,96	5.099,17	5.969,98
Cargo com nível superior - Masculino	9.948,80	10.858,61	12.831,92
Cargo com nível superior - Feminino	8.288,29	9.030,87	10.347,25
Cargo gerencial - Masculino	17.837,05	19.571,30	22.135,90
Cargo gerencial - Feminino	16.015,14	17.254,01	20.065,06

Obs.:

1 - A quantidade de empregados por categoria funcional é obtida pela soma dos empregados com nível superior, dos empregados sem nível superior, dos empregados com função gerencial e dos empregados requisitados, e não são considerados os externos (cedidos e liberados).

2 - A metodologia de cálculo foi modificada em 2013. Anteriormente era considerada a proporção sobre a diferença, e atualmente se considera a proporção direta.

3 - A política salarial da Eletrobras Eletronorte segue as diretrizes da Eletrobras e as correções são realizadas conforme Acordo Coletivo de Trabalho sobre a tabela salarial definida para todas as Empresas Eletrobras.

## ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>TEMPO MÉDIO NO CARGO DE EMPREGADOS QUE DEIXARAM O EMPREGO POR GÊNERO (ANOS)</b>			
Feminino	41	22,12	28,44
Masculino	52	16,69	30,14
<b>EMPREGADOS QUE DEIXARAM O EMPREGO POR GÊNERO (QUANTIDADE)</b>			
Masculino	37	55	98
Feminino	16	16	70
<b>TEMPO MÉDIO NO CARGO DE EMPREGADOS QUE DEIXARAM O EMPREGO POR FAIXA ETÁRIA (ANOS)</b>			
18 a 25 anos	23	5,50	-
26 a 30 anos	29	5,21	5,40
31 a 40 anos	34	5,25	5,80
41 a 50 anos	45	3	22,50
51 a 60 anos	57	25,90	30,76
>60 anos	-	29,12	30,77
<b>EMPREGADOS QUE DEIXARAM O EMPREGO POR FAIXA ETÁRIA (QUANTIDADE)</b>			
18 a 25 anos	5	2	0
26 a 30 anos	11	12	5
31 a 40 anos	2	8	5
41 a 50 anos	4	3	12
51 a 60 anos	17	30	182
>60 anos	14	16	164
<b>NÚMERO DE EMPREGADOS POR FAIXA ETÁRIA</b>			
18 a 25 anos	61	35	18
26 a 30 anos	407	313	224
31 a 40 anos	682	741	789
41 a 50 anos	992	860	754
51 a 60 anos	1.398	1.462	1.341
>60 anos	275	346	268
<b>EMPREGADOS QUE DEIXARAM O EMPREGO POR REGIÃO</b>			
Região Sul	0	0	0
Região Sudeste	0	0	1
Região Centro-Oeste	6	44	200
Região Norte	8	22	150
Região Nordeste	2	5	17
Exterior	0	0	0

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>NOVAS ADMISSÕES POR FAIXA ETÁRIA</b>			
18 a 25 anos	0	0	0
26 a 30 anos	1	0	0
31 a 40 anos	3	0	1
41 a 50 anos	4	4	0
51 a 60 anos	6	6	2
>60 anos	2	3	0
<b>NOVAS ADMISSÕES POR REGIÃO</b>			
Região Nordeste	2	0	0
Região Centro-Oeste	6	6	1
Região Norte	8	7	2
Região Sudeste	0	0	0
Região Sul	0	0	0
Exterior	0	0	0
<b>NOVAS ADMISSÕES POR GÊNERO</b>			
Masculino	12	8	3
Feminino	4	5	0

## POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Com o objetivo de adequar o seu quadro de pessoal, em 4 de maio de 2011, a Diretoria Executiva aprovou a adoção da Política de Gestão de Pessoas do Sistema Eletrobras, na qual estão estabelecidas as diretrizes que orientam a busca por desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas.

## PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

Com a finalidade de preparar as empresas Eletrobras para enfrentar um ambiente mais competitivo e modernizar a Gestão de Pessoas, a empresa adotou modelo de carreira com foco em competência e resultados que visa alinhar as políticas e as práticas de gestão de pessoas ao direcionamento estratégico empresarial, bem

como integrar os processos de gerenciamento de pessoas, buscando a melhoria da performance organizacional.

O Plano de Carreira e Remuneração – PCR está estruturado em quatro dimensões: carreira, cargos, remuneração e desempenho.

## FUNÇÕES E DISCRIMINAÇÃO DE EMPREGADOS POR INDICADORES DE DIVERSIDADE

(GRI, LA13)

A empresa ainda se orienta por um Plano de Funções como complemento ao Plano de Carreira e Remuneração – PCR, composto por políticas e procedimentos para o gerenciamento da Carreira de Funções.

Na estrutura do Plano de Funções estão previstas as seguintes possibilidades de atuação profissional: Função Gerencial e Função de Assessoramento.

Na estrutura do Plano de Funções estão previstas as seguintes possibilidades de atuação profissional: Função Gerencial, Função de Assessoramento, Função de Especialista e Função de Especialista Operacional. Tais funções possuem competências e requisitos mínimos de acesso.

A designação da função gerencial é de competência da Diretoria Executiva que deve aprovar nomes indicados pelos diretores para o preenchimento das funções gerenciais que lhes são diretamente subordinados.

Diferentemente de anos anteriores quando as ocupações gerenciais por mulheres vinham sendo gradativamente ampliadas, em 2013 houve uma ligeira redução percentual. No entanto, a Empresa continua empenhada com a promoção da equidade de gênero e a valorização da diversidade.

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>NÚMERO DE PROFISSIONAIS EM CARGOS DE ALTA GERÊNCIA (ATÉ DOIS NÍVEIS ABAIXO DA DIRETORIA)</b>			
Feminino	50(*)	48(*)	39
Masculino	204(*)	200(*)	181
<b>NÚMERO DE PROFISSIONAIS EM CARGOS DE GERÊNCIA</b>			
Feminino	-	-	3
Masculino	-	-	10

(\*) Inclui profissionais em cargos de alta gerência e em cargos de gerência.

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL</b>			
Cargos gerenciais	254	248	233
Cargos com nível superior	1.167	1.135	872
Cargos sem nível superior	2.392	2.374	1.971
<b>EMPREGADOS PERMANENTES POR CATEGORIA FUNCIONAL</b>			
Cargos gerenciais – Feminino	50	48	42
Cargos gerenciais – Masculino	204	200	191
Cargos sem nível superior – Feminino	417	418	319
Cargos sem nível superior – Masculino	1.975	1.956	1.652
Cargos com nível superior – Feminino	281	271	221
Cargos com nível superior – Masculino	886	864	651
<b>EMPREGADOS EM CARGOS GERENCIAIS</b>			
Pessoas com deficiência – Masculino	NA	4	4
Pessoas com deficiência - Feminino	NA	0	0
Acima de 50 anos - Masculino	NA	133	119
Acima de 50 anos - Feminino	NA	24	20
Amarelos - Masculino	NA	0	1
Amarelos - Feminino	NA	3	2
Pardos - Feminino	NA	8	5
Pardos - Masculino	NA	39	45
Negros - Feminino	NA	1	1
Negros - Masculino	NA	8	10
Indígenas - Feminino	NA	1	1
Indígenas - Masculino	NA	0	0
<b>EMPREGADOS EM CARGOS COM NÍVEL SUPERIOR</b>			
Amarelos - Masculino	NA	19	15
Amarelos - Feminino	NA	3	1
Acima de 50 anos - Masculino	NA	489	322
Acima de 50 anos - Feminino	NA	118	85
Pessoas com deficiência - Feminino	NA	3	3
Pessoas com deficiência - Masculino	NA	5	5
Pardos - Masculino	NA	204	177
Pardos - Feminino	NA	62	62
Negros - Masculino	NA	22	15
Negros - Feminino	NA	7	4
Indígenas – Masculino	NA	1	2
Indígenas - Feminino	NA	0	1

QUANTITATIVO	2011	2012	2013
<b>EMPREGADOS EM CARGOS SEM NÍVEL SUPERIOR</b>			
Pessoas com deficiência - Masculino	NA	15	15
Pessoas com deficiência - Feminino	NA	3	3
Negros - Masculino	NA	116	116
Negros - Feminino	NA	22	21
Pardos - Masculino	NA	771	724
Pardos - Feminino	NA	138	123
Amarelos - Masculino	NA	21	17
Amarelos - Feminino	NA	3	3
Acima de 50 anos - Masculino	NA	850	713
Acima de 50 anos - Feminino	NA	189	142
Indígenas - Masculino	NA	20	15
Indígenas - Feminino	NA	2	2

O percentual de empregados com até 5 anos de Empresa foi reduzido para 1,06% em 2013. Esta redução é explicada por parte considerável dos contratados no último concurso ter completado 5 anos de Empresa, mudando para a faixa de 5 a 10

anos, que passou a representar 39,25% do quadro de pessoal. Observou-se também queda de 5,22% na faixa de 21 a 30 anos de empresa, pois a maior parte dos desligamentos do PID ocorreu neste intervalo.

<b>EMPREGADOS ABAIXO DE 30 ANOS</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Masculino	NA	187	115
Feminino	NA	58	37
<b>EMPREGADOS ENTRE 30 E 50 ANOS</b>			
Masculino	NA	1.361	1.226
Feminino	NA	348	299
<b>EMPREGADOS ACIMA DE 50 ANOS</b>			
Masculino	NA	1.472	1.153
Feminino	NA	331	246



# PIONEIRISMO RECONHECIDO

## EMPREENDEDOR DO ANO



Considerado um dos empreendedores de maior destaque em 2010, o Presidente da Caramuru, Alberto Borges de Souza, foi um dos indicados na 13ª edição do prêmio Empreendedor do Ano (categoria Master), promovido pela consultoria Ernst & Young.

A cerimônia de premiação aconteceu em abril de 2011, em São Paulo. Realizada em mais de 50 países, o reconhecimento é concedido a empresários que estabelecem sua marca no mercado por meio de atributos como ousadia, inovação e sustentabilidade.

## 34º FÓRUM DE LÍDERES

O Presidente da Caramuru, Alberto Borges de Souza (representado pelo Diretor Financeiro Júlio César da Costa), foi um dos homenageados em novembro no 34º Prêmio Fórum de Líderes Empresariais, realizada em São Paulo. Concedida desde 1977, a premiação reconhece os empresários de maior destaque no país ao longo do ano. Os temas que pautaram o evento em 2011 foram princípios caros à Caramuru: sustentabilidade e liderança empreendedora.

## PRÊMIO ADAPA



O fim de 2010 reservou à Caramuru um importante reconhecimento na área de fornecimento. O título de Fornecedor Destaque 2010, concedido pela Associação dos Distribuidores e Atacadistas do Estado do Pará (Adapa) foi entregue no dia 11 de dezembro em Belém a representantes da equipe Comercial, que receberam o prêmio e reforçaram o ótimo relacionamento da Caramuru com o representante Vita Broker e os clientes da região.

## ARTE EDUCAÇÃO

Parceira no projeto Arte Educação, a Caramuru recebeu prêmio da Organização Jaime Câmara pelo seu apoio ao programa socioeducativo que promove, desde 2000, atividades interdisciplinares para crianças de 6 a 14 anos nos horários fora dos turnos escolares.

# BALANÇO SOCIAL





1 - PERFIL DOS COLABORADORES					
1.1 - Perfil		1.1 - Faixa Etária		1.3 - Tempo de empresa (anos)	
Total de colaboradores ativos em 31/12/11	2.531	Até 20	149	Até 1	489
Nº Colaboradores contratados em 2011	818	De 21 a 30	1.070	De 1 a 5	988
Nº Estagiários	21	De 31 a 40	726	De 6 a 10	461
Nº Homens	2.069	De 41 a 50	408	De 11 a 20	431
Nº Mulheres	462	De 51 a 60	148	De 21 a 34	162
Nº Negros / Pardos	855	Acima de 60	30	Acima de 35	-
Nº Portadores de Deficiência ou Necessidades Especiais	62	Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			
% de mulheres em cargos de chefia	19,50%	56,11			
% de negros / pardos em cargos de chefia	19,08%				

2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS		3 - INVESTIMENTOS	
2.1 - Alimentação		Pesquisa e Desenvolvimento	R\$ -
Nº de Refeições servidas anualmente	460.491	Melhoria da Produtividade	R\$ 41.211.860
Nº de Cartão Cesta Alimentação	26.669	Aumento da Capacidade Produtiva	R\$ 8.352.078
Dispêndio com Alimentação	R\$ 7.204.198	Logística e Distribuição	R\$ -
2.2 - Previdência Privada		Tecnologia da Informação	R\$ 95.039
Estendida a todos os colaboradores		Outros Investimentos	R\$ 27.091.964
Dispêndio com Previdência Privada	R\$ 754.428	TOTAL DOS INVESTIMENTOS	R\$ 76.750.941
2.3 - Saúde		4 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	
Plano de Saúde	R\$ 2.869.099	4.1 - Contribuições para a sociedade	
Plano Odontológico	R\$ 511.543	Educação	R\$ 126.367
Seguro de Vida	R\$ 303.281	Cultura (Música, Teatro)	R\$ 95.000
Segurança e Medicina no trabalho	R\$ 1.142.326	Esporte	R\$ 280.215
Dispêndio com Saúde	R\$ 4.826.249	Saúde e Saneamento	R\$ 182.093
Certificação Saúde e Segurança Ocupacional	OHSAS 18000	Combate à Fome e Segurança Alimentar	R\$ 137.547
2.4 - Educação		Direito da Criança e do Adolescente	R\$ 3.527
Ensino Fundamental / Médio	R\$ 3.814	Doações Diversas	-
Graduação	R\$ 66.592	Tributos (excluídos encargos sociais)*	R\$ 67.104.000
Pós-Graduação	R\$ 411.817	TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	R\$ 67.928.749
Dispêndio com Educação	R\$ 482.224		
2.4.1 - Perfil da Escolaridade dos Colaboradores			
Colaboradores c/ Ensino Fundamental / Médio	2.164		
Colaboradores Graduados	300		
Colaboradores Pós-graduados	67		
2.5 - Cultura			
Música	R\$ 58.272		
Dispêndio com Cultura	R\$ 58.272		
2.6 - Capacitação e desenvolvimento profissional			
Nº Treinamentos realizados	568		
Dispêndio com Capacitação e desenvolvimento	R\$ 1.679.497		
2.7 - Participação nos lucros ou resultados			
Contempla todos os colaboradores			
Dispêndio com PLR	R\$ 11.895.000		
2.8 - Outros			
Transporte	R\$ 1.993.499		
Uniformes	R\$ 609.552		
Recreação	R\$ 280.548		
Dispêndio com Outros	R\$ 2.883.599		
TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	R\$ 29.783.466		

5 - INDICADORES AMBIENTAIS		
Investimentos relacionados com a produção /operação da empresa		R\$ 945.662
Investimentos em programas e/ou projetos externos		R\$ 92.798
Certificação Ambiental		ISO 14001
6 - USO DE RECURSOS NATURAIS		
Consumo anual de energia (Kw/h)		123.516.330
Consumo anual de água (m3)		1.053.756
Consumo anual de lenha (m3)		41.291
Consumo anual de combustíveis fósseis - Diesel (litros)		339.052
Consumo anual de combustíveis briquete - (t)		800
Consumo anual de combustíveis cavaco - (t)		9.030
Consumo anual de combustíveis fósseis - Gás (t)		418
Qtd anual de resíduos sólidos - P/ Aterro - (t) (Lixo Comum)		688
Qtd anual de resíduos sólidos - P/ Compostagem - (t)		2.617
Qtd anual de resíduos sólidos - P/ Reciclagem - (t)		414
Qtd anual de resíduos sólidos - P/ Incineração - (t)		10
Qtd anual de resíduos sólidos - P/ Recuperação Solo - (t)		6.703
7 - PROGRAMAS CARAMURU		
Escolas adotadas no programa "Parceria Empresa-Escola":		3
Nº Alunos beneficiados		1.085
Nº Educadores		62
Nº Voluntários		79
Programas da Júnior Achievement:		6
Escolas atendidas		23
Voluntários que atuaram		85
Horas disponibilizadas por voluntários		2.287
Alunos beneficiados pelos programas da JA		585
Custos relacionados ao Projeto da Junior Achievement		R\$ 69.954
8 - SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO CONSUMIDOR		
Total de reclamações e críticas	693	% de solução
Na Empresa	692	100
No Procom	-	0
Na Justiça	1	0
9 - AGRICULTURA FAMILIAR		
Produtores familiares atendidos		816
Benefício concedido no preço da soja		R\$ 4.066.843
Assistência Técnica/Análise de solos		R\$ 1.420.906
Fornecimento de EPI's		R\$ 59.948
Treinamento realizado com produtores familiares		20
10 - TREINAMENTOS DE FERTILIZANTES E CULTURA NO CAMPO		
Palestra Manejo e Conservação do Solo		294 participantes
Divulgação do Programa Agricultura Familiar Paraná		243 participantes
Palestra Manejo de Controle dos Nematóides de Soja		361 participantes
Palestra Manejo de Herbicidas na Cultura da Soja		76 participantes
11 - GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZA		
Valor total gerado e distribuído	R\$ 336.871.000	100,00%
Governo	R\$ 67.104.000	19,92%
Colaboradores	R\$ 109.118.000	32,39%
Financiadores	R\$ 135.448.000	40,21%
Empresa	R\$ 25.201.000	7,48%

# Balanço Social Anual - 2012

## Perfil dos colaboradores

Perfil		Faixa Etária		Tempo de Empresa (anos)	
Total de colaboradores ativos em 31/12/12	2.711	Até 20	180	Até 1	356
Nº colaboradores contratados em 2012	900	De 21 a 30	1.087	De 1 a 5	1.261
Nº estagiários	14	De 31 a 40	800	De 6 a 10	451
Nº homens	2.181	De 41 a 50	424	De 11 a 20	419
Nº mulheres	530	De 51 a 60	184	De 21 a 34	224
Nº negros /pardos	1.011	Acima de 60	36	Acima de 35	—
Nº portadores de deficiência ou necessidades especiais	77				
% de mulheres em cargos de chefia	20,00%				
% de negros / pardos em cargos de chefia	18,77%	Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			51,70

## Indicadores sociais internos

Alimentação	
Nº de refeições servidas anualmente	557.730
Nº de cestas básicas distribuídas	32.400
Dispêndio com Alimentação	R\$ 10.901.650

Previdência Privada	
Estendida a todos os colaboradores	
Dispêndio com Previdência Privada	R\$ 807.545

Saúde	
Planos de Saúde	R\$ 4.117.961
Planos Odontológicos	R\$ 590.924
Seguro de Vida	R\$ 351.490
Segurança e Medicina no trabalho	R\$ 2.470.512
Dispêndio com Saúde	R\$ 7.530.887
Certificação Saúde e Segurança Ocupacional	OHSAS 18000

Educação	
Graduação	R\$ 59.259
PDG - Programa de Desenvolvimento de Gestores	R\$ 325.378
Dispêndio com Educação	R\$ 482.224

Perfil da Escolaridade dos Colaboradores	
Colaboradores com Ensino Fundamental / Médio	2.339
Colaboradores Graduados	310
Colaboradores Pós-graduados	62

Cultura	
Música	R\$ 52.164
Dispêndio com Cultura	R\$ 58.272

Capacitação e desenvolvimento profissional	
Nº treinamentos realizados	497
Dispêndio com capacitação e desenvolvimento	R\$ 1.751.449

Participação nos lucros ou resultados	
Contempla todos os colaboradores	
Dispêndio com PLR	R\$ 9.124.926

Outros	
Transporte	R\$ 2.366.374
Uniformes	R\$ 664.204
Recreação	R\$ 536.229
Dispêndio com Outros	R\$ 3.566.807

TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	R\$ 34.223.759
--	----------------

# 4. Costurando dados, tecendo resultados

## 4.1 Balanço Social Anual - 2013

### Perfil dos colaboradores

Perfil		Faixa Etária		Tempo de Empresa (anos)	
Total de colaboradores ativos em 31/12/13	2.797	Até 20	178	Até 1	461
Nº colaboradores contratados em 2013	860	De 21 a 30	1.073	De 1 a 5	1.230
Nº estagiários	15	De 31 a 40	835	De 6 a 10	398
Nº homens	2.268	De 41 a 50	464	De 11 a 20	454
Nº mulheres	529	De 51 a 60	185	De 21 a 34	231
Nº negros/pardos	1.114	Acima de 60	39	Acima de 35	-
Nº portadores de deficiência ou necessidades especiais	87				
% de mulheres em cargos de chefia	19,69%				
% de negros/pardos em cargos de chefia	21,68%	Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			51,70

### Indicadores sociais internos

Alimentação	
Nº refeições servidas anualmente	555.245
Nº cestas básicas distribuídas	33.821
<b>Dispêndio com Alimentação</b>	<b>R\$ 13.218.364</b>

Previdência Privada	
Estendida a todos os colaboraradores	
<b>Dispêndio com Previdência Privada</b>	<b>R\$ 971.641</b>

Saúde	
Planos de Saúde	R\$ 6.222.458
Planos Odontológicos	R\$ 692.663
Seguro de Vida	R\$ 443.820
Segurança e Medicina no Trabalho	R\$ 1.682.778
<b>Dispêndio com Saúde</b>	<b>R\$ 9.041.720</b>
Certificação Saúde e Segurança Ocupacional	OHSAS 18001

Educação	
Graduação	R\$ 63.301
PDG - Programa de Desenvolvimento de Gestores	R\$ 311.622
<b>Dispêndio com Educação</b>	<b>R\$ 374.923</b>

TOTAL DOS INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	R\$ 29.664.571
--	----------------

Perfil da Escolaridade dos Colaboradores	
Colaboradores com ensino fundamental/médio	2.391
Colaboradores Graduados	323
Colaboradores Pós-graduados	60

Cultura	
Música	R\$ 47.000,00
<b>Dispêndio com Cultura</b>	<b>R\$ 47.000,00</b>

Capacitação e Desenvolvimento Profissional	
Nº treinamentos realizados	409
<b>Dispêndio com capacitação e desenvolvimento</b>	<b>R\$ 1.978.713</b>

Participação nos Lucros ou Resultados	
Contempla todos os colaboradores	
<b>Dispêndio com PLR</b>	<b>R\$ 98.844</b>

Outros	
Transporte	R\$ 2.657.111
Uniformes	R\$ 741.418
Recreação	R\$ 534.837
<b>Dispêndio com Outros</b>	<b>R\$ 3.933.366</b>

1 - Base de Cálculo	2011 Valor (Mil reais)			2010 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	3.531.222			2.908.308		
Resultado operacional (RO)	409.628			247.634		
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.308.524			1.142.446		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	111.438	8,52%	3,16%	95.534	8,36%	3,28%
Encargos sociais compulsórios	271.923	20,78%	7,70%	230.692	20,19%	7,93%
Previdência privada	64.213	4,91%	1,82%	60.342	5,28%	2,07%
Saúde	101.171	7,73%	2,87%	88.060	7,71%	3,03%
Segurança e saúde no trabalho	1.938	0,15%	0,05%	1.216	0,11%	0,04%
Educação	8.103	0,62%	0,23%	6.620	0,58%	0,23%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	29.448	2,25%	0,83%	20.875	1,83%	0,72%
Creches ou auxílio-creche	5.549	0,42%	0,16%	4.658	0,41%	0,16%
Participação nos lucros ou resultados	9.312	0,71%	0,26%	1.925	0,17%	0,07%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>603.091</b>	<b>46,09%</b>	<b>17,08%</b>	<b>509.922</b>	<b>44,63%</b>	<b>17,53%</b>
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	251	0,06%	0,01%	694	0,28%	0,02%
Cultura	296	0,07%	0,01%	1.682	0,68%	0,06%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	2.250	0,55%	0,08%	2.548	1,03%	0,09%
Combate à fome e segurança alimentar	1.011	0,25%	0,03%	1.586	0,64%	0,05%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>3.808</b>	<b>0,93%</b>	<b>0,11%</b>	<b>6.510</b>	<b>2,63%</b>	<b>0,22%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	275.062	67,15%	7,79%	194.552	78,56%	6,69%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>278.870</b>	<b>68,08%</b>	<b>7,90%</b>	<b>201.062</b>	<b>81,19%</b>	<b>6,91%</b>
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	17.399	4,25%	0,49%	11.206	4,53%	0,39%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	4	0,00%	0,00%	17	0,01%	0,00%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>17.403</b>	<b>4,25%</b>	<b>0,49%</b>	<b>11.223</b>	<b>4,53%</b>	<b>0,39%</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2011			2010		
Nº de empregados(as) ao final do período	13.802			13.292		
Nº de admissões durante o período	914			2.558		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	25.056			22.481		
Nº de estagiários(as)	902			832		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	5.780			5.273		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	4.187			3.970		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	28,77%			27,40%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	4.654			4.489		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	32,04%			30,27%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	37			34		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2011 Valor (Mil reais)			Metas 2012		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	20,6			20,6		
Número total de acidentes de trabalho	108			108		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as)	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(x) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(x) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	(x) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	(x) não se envolve	( ) apóia	( ) organiza e incentiva	(x) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 20.590	no Procon _____	na Justiça 96	na empresa 17.080	no Procon _____	na Justiça 96
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 99,5%	no Procon _____%	na Justiça _____%	na empresa 100%	no Procon _____%	na Justiça _____%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2011:			Em 2010:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	21,11% go verno	72,52% colaboradores(as)	16,37% acionistas	20,94% go verno	77,45% colaboradores(as)	0,38% acionistas
		_____% terceiros	4,76% retido		_____% terceiros	1,23% retido

## 7 - Outras Informações


Infraero - Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária. CNPJ 00.352.294/0001-10 - CÓDIGO 52.40-1-01 - Operação dos aeroportos e campos de aterrisagem - Brasília - DF. A Infraero não utiliza de mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de crianças ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa Empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externa.

1 - Base de Cálculo	2012 Valor (Mil reais)			2011 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	4.116.116			3.531.222		
Resultado operacional (RO)	606.525			409.628		
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.443.582			1.308.524		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	138.094	9,57%	3,35%	111.436	8,52%	3,16%
Encargos sociais compulsórios	302.705	20,97%	7,35%	271.923	20,78%	7,70%
Previdência privada	65.858	4,56%	1,60%	64.213	4,91%	1,82%
Saúde	120.714	8,36%	2,93%	101.171	7,73%	2,87%
Segurança e saúde no trabalho	2.505	0,17%	0,06%	1.938	0,15%	0,05%
Educação	8.331	0,58%	0,20%	8.103	0,62%	0,23%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	19.440	1,35%	0,47%	29.446	2,25%	0,83%
Creches ou auxílio-creche	5.739	0,40%	0,14%	5.549	0,42%	0,16%
Participação nos lucros ou resultados	6.829	0,47%	0,17%	9.312	0,71%	0,26%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos	670.215	46,43%	16,28%	603.091	46,09%	17,08%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	740	0,12%	0,02%	251	0,06%	0,01%
Cultura	399	0,07%	0,01%	296	0,07%	0,01%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	2.270	0,37%	0,06%	2.250	0,55%	0,06%
Combate à fome e segurança alimentar	897	0,15%	0,02%	1.011	0,25%	0,03%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	4.306	0,71%	0,10%	3.808	0,93%	0,11%
Tributos (excluídos encargos sociais)	335.783	55,36%	8,16%	275.062	67,15%	7,79%
Total - Indicadores sociais externos	340.089	56,07%	8,26%	278.870	68,08%	7,90%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	14.141	2,33%	0,34%	17.399	4,25%	0,49%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	65	0,01%	0,00%	4	0,00%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	14.206	2,34%	0,35%	17.403	4,25%	0,49%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos	( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2012			2011		
Nº de empregados(as) ao final do período	14.121			13.802		
Nº de admissões durante o período	866			914		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	25.485			25.056		
Nº de estagiários(as)	753			902		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	6.173			5.780		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	4.332			4.187		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	32,39%			28,77%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	4.758			4.654		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	27,77%			32,04%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	37			37		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2012 Valor (Mil reais)			Metas 2013		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	20,53			20,53		
Número total de acidentes de trabalho	88			88		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as)	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(X) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	(X) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	(X) não se envolve	( ) apóia	( ) organiza e incentiva	(X) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 22.262	no Procon _____	na Justiça 116	na empresa 19.919	no Procon _____	na Justiça 116
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 99,7 %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %	na empresa 100 %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2012:			Em 2011:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	23,50 % governo 71,91 % colaboradores(as) 0,97 % acionistas _____ % terceiros 3,12 % retido			21,11 % governo 72,52 % colaboradores(as) 16,1 % acionistas _____ % terceiros 4,76 % retido		
7 - Outras Informações						
Infraero - Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária. CNPJ 00.352.294/0001-10 - CÓDIGO 52.40-1-01 - Operação dos aeroportos e campos de aterrissagem - Brasília - DF. A Infraero não utiliza de mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de crianças ou adolescentes e não está envolvida com corrupção. Nossa Empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externa.						



1 - Base de Cálculo	2013 Valor (Mil reais)			2012 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	3.031.311			4.116.116		
Resultado operacional (RO)	-1.224.575			606.525		
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.565.291			1.443.582		
2 - Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	145.808	9,32%	4,81%	138.094	9,57%	3,35%
Encargos sociais compulsórios	300.153	19,18%	9,90%	302.705	20,97%	7,35%
Previdência privada	55.447	3,54%	1,83%	65.858	4,56%	1,60%
Saúde	128.741	8,22%	4,25%	120.714	8,36%	2,93%
Segurança e saúde no trabalho	2.207	0,14%	0,07%	2.505	0,17%	0,06%
Educação	3.125	0,20%	0,10%	8.331	0,58%	0,20%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	17.745	1,13%	0,59%	19.440	1,35%	0,47%
Creches ou auxílio-creche	5.681	0,36%	0,19%	5.739	0,40%	0,14%
Participação nos lucros ou resultados	0	0,00%	0,00%	6.829	0,47%	0,17%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total - Indicadores sociais internos	658.907	42,09%	21,74%	670.215	46,43%	16,28%
3 - Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	229	-0,02%	0,01%	740	0,12%	0,02%
Cultura	0	0,00%	0,00%	399	0,07%	0,01%
Saúde e saneamento	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Esporte	2.250	-0,18%	0,07%	2.270	0,37%	0,06%
Combate à fome e segurança alimentar	915	-0,07%	0,03%	897	0,15%	0,02%
Outros	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total das contribuições para a sociedade	3.394	-0,28%	0,11%	4.306	0,71%	0,10%
Tributos (excluídos encargos sociais)	98.911	-8,08%	3,26%	335.783	55,36%	8,16%
Total - Indicadores sociais externos	102.305	-8,35%	3,37%	340.089	56,07%	8,26%
4 - Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	14.321	-1,17%	0,47%	14.141	2,33%	0,34%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	29	0,00%	0,00%	65	0,01%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente	14.350	-1,17%	0,47%	14.206	2,34%	0,35%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas (X) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional	2013			2012		
Nº de empregados(as) ao final do período	13.080			14.121		
Nº de admissões durante o período	129			866		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	18.931			25.485		
Nº de estagiários(as)	32			753		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	6.043			6.173		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	3.996			4.332		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	29,22%			32,39%		
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	4.403			4.758		
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	31,01%			27,77%		
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	39			37		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2013 Valor (Mil reais)			Metas 2014		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	20,53			20,53		
Número total de acidentes de trabalho	78			78		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	(X) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve	( ) segue as normas da OIT	(X) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá	( ) seguirá as normas da OIT	(X) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(X) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	(X) são exigidos	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	(X) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	(X) não se envolve	( ) apóia	( ) organiza e incentiva	(X) não se envolverá	( ) apoiará	( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 15.580	no Procon _____	na Justiça 72	na empresa 13905	no Procon _____	na Justiça 72
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 99,2 %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %	na empresa 100 %	no Procon _____ %	na Justiça _____ %
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2013:			Em 2012:		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	185,83% governo 237,75% colaboradores(as) 0% acionistas 0% terceiros -323,58% retido			23,50% governo 7191% colaboradores(as) 0,97 % acionistas ____ % terceiros 3,12% retido		
7 - Outras Informações						
Infraero - Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária. CNPJ 00.352.294/0001-10 - CÓDIGO 52.40-1-01 - Operação dos aeroportos e campos de aterrissagem - Brasília - DF. A Infraero não utiliza de mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual de crianças ou adolescente e não está envolvida com corrupção. Nossa Empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externa.						

## 6. Balanço Social Anual 2012 – Modelo Ibase

EMPRESA: CELG DISTRIBUIÇÃO S.A						Balanço Social Anual / 2012					
1 - Base de Cálculo			2012 Valor (Mil reais)			2011 Valor (Mil reais)					
Receita líquida (RL)			2.591.398			2.164.046					
Resultado operacional (RO)			(781.276)			(533.700)					
Folha de pagamento bruta (FPB) <sup>2</sup>			351.965			320.458					
2 - Indicadores Sociais Internos			Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL			
Alimentação			19.735	5,61%	0,76%	19.709	6,15%	0,91%			
Encargos sociais compulsórios			71.846	20,41%	2,77%	68.867	21,49%	3,18%			
Previdência privada			10.031	2,85%	0,39%	9.416	2,94%	0,44%			
Saúde			7.430	2,11%	0,29%	6.809	2,12%	0,31%			
Segurança e saúde no trabalho			251	0,07%	0,01%	83	0,03%	0,00%			
Educação			0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%			
Cultura			0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%			
Capacitação e desenvolvimento profissional			843	0,24%	0,03%	943	0,29%	0,04%			
Creches ou auxílio-creche			910	0,26%	0,04%	631	0,20%	0,03%			
Participação nos lucros ou resultados			0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%			
Outros <sup>3</sup>			14.148	4,02%	0,55%	13.131	4,10%	0,61%			
Total - Indicadores sociais internos			125.195	35,57%	4,83%	119.588	37,32%	5,53%			
3 - Indicadores Sociais Externos			Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL			
Educação			0	-	0,00%	29	-	0,00%			
Cultura			0	-	0,00%	0	-	0,00%			
Saúde e saneamento			0	-	0,00%	0	-	0,00%			
Esporte			0	-	0,00%	0	-	0,00%			
Combate à fome e segurança alimentar			0	-	0,00%	0	-	0,00%			
Outros			0	-	0,00%	0	-	0,00%			
Total das contribuições para a sociedade			0	-	0,00%	29	-	0,00%			
Tributos (excluídos encargos sociais)			1.936.009	-	74,71%	1.738.734	-	80,35%			
Total - Indicadores sociais externos			1.936.009	-	74,71%	1.738.763	-	80,35%			
4 - Indicadores Ambientais			Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL			
Investimentos relacionados com a operação da empresa			45	-	0,00%	72	-	0,00%			
Investimento no Programa Luz para Todos			15.626	-	0,60%	8.230	-	0,38%			
Programas de pesquisa e eficiência energética			2.898	-	0,11%	2.805	-	0,13%			
Total dos investimentos em meio ambiente			18.568	-	0,72%	11.106	-	0,51%			
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa									<div>( ) não possui metas    (x) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50%    ( ) cumpre de 76 a 100%</div>		
5 - Indicadores do Corpo Funcional			2012			2011					
Nº de empregados(as) ao final do período <sup>4</sup>			2.046			2.310					
Nº de admissões durante o período			6			3					
Nº de empregados(as) terceirizados(as)			4.125			4.266					
Nº de estagiários(as)			686			789					
Nº de empregados(as) acima de 45 anos			1.062			1.130					
Nº de mulheres que trabalham na empresa			252			230					
% de cargos de chefia ocupados por mulheres			22,88%			20,31%					
Nº de afrodescendentes que trabalham na empresa <sup>5</sup>			900			999					
% de cargos de chefia ocupados por afrodescendentes <sup>6</sup>			37,74%			37,19%					
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais			26			31					
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial			2012			2011					
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			20,5			16,0					
Número total de acidentes de trabalho			27			20					
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:			( ) direção    (x) direção e gerências    ( ) todos(as) empregados(as)			( ) direção    (x) direção e gerências    ( ) todos(as) empregados(as)					
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:			( ) direção e gerências    ( ) todos(as) empregados(as)    (x) todos(as) + Cipa			( ) direção e gerências    ( ) todos(as) empregados(as)    (x) todos(as) + Cipa					
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:			( ) não se envolve    (x) segue as normas da OIT    ( ) incentiva e segue a OIT			( ) não se envolve    (x) segue as normas da OIT    ( ) incentiva e segue a OIT					
A previdência privada contempla:			( ) direção    ( ) direção e gerências    (x) todos(as) empregados(as)			( ) direção    ( ) direção e gerências    (x) todos(as) empregados(as)					
A participação dos lucros ou resultados contempla:			( ) direção    ( ) direção e gerências    (x) todos(as) empregados(as)			( ) direção    ( ) direção e gerências    (x) todos(as) empregados(as)					
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:			( ) não são considerados    (x) são sugeridos    ( ) são exigidos			( ) não são considerados    (x) são sugeridos    ( ) são exigidos					
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:			( ) não se envolve    (x) apóia    ( ) organiza e incentiva			( ) não se envolve    (x) apóia    ( ) organiza e incentiva					
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):			na empresa 1.899.457	no Procon 572	na Justiça 4.527	na empresa 1.557.190	no Procon 421	na Justiça 3.064			
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:			na empresa 96,95%	no Procon 10%	na Justiça 10%	na empresa 100%	no Procon 10%	na Justiça 10%			
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):			Em 2012: 2.627.648			Em 2011: 2.382.600					
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):			73,68% governo 44,84% terceiros	11,85% colaboradores(as) (30,37%) retido	0,00% acionistas	72,98% governo 42,32% terceiros	12,43% colaboradores(as) (27,73%) retido	0,00% acionistas			
7 - Outras Informações											
Notas: <sup>1</sup> Informações não auditadas;											
<sup>2</sup> A Folha de Pagamento Bruta refere-se a: Ano 2012: R\$ 319.129 mil, sendo R\$ 317.965 mil de quadro próprio, inclusive despesas rescisórias com o PDV e R\$ 1.164 mil de menores aprendizes - Ano 2011: R\$ 320.459 mil, sendo R\$ 319.459 mil de quadro próprio e R\$ 1000 mil de menores aprendizes.											
<sup>3</sup> Inclui os gastos com estagiários;											
<sup>4</sup> O nº de empregados(as) ao final do período refere-se a: Ano 2012: 2.046, sendo 1.929 empregados do quadro próprio e 117 menores aprendizes - Ano 2011: 2.310, sendo 2.194 empregados do quadro próprio e 116 menores aprendizes;											
<sup>5</sup> O nº total de afrodescendentes que trabalham na empresa e o percentual de cargos de chefia ocupados por afrodescendentes foram sensivelmente alterados devido a consideração dos pardos nessa categoria.											

## Balanco Social Anual / 2013

### EMPRESA: CELG DISTRIBUIÇÃO S.A

1 - Base de Cálculo		2013 Valor (Mil reais)			2012 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)		2.988.506			2.591.398		
Resultado operacional (RO)		21.727			(781.276)		
Folha de pagamento bruta (FPB) <sup>2</sup>		321.493			351.965		
2 - Indicadores Sociais Internos		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		20.313	6,32%	0,68%	19.735	6,15%	0,91%
Encargos sociais compulsórios		68.560	21,33%	2,29%	71.846	21,49%	3,18%
Previdência privada		9.647	3,00%	0,32%	10.031	2,94%	0,44%
Saúde		8.798	2,74%	0,29%	7.430	2,12%	0,31%
Segurança e saúde no trabalho		226	0,07%	0,01%	251	0,03%	0,00%
Educação		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional		528	0,16%	0,02%	843	0,29%	0,04%
Creches ou auxílio-creche		992	0,31%	0,03%	910	0,26%	0,03%
Participação nos lucros ou resultados		0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros <sup>3</sup>		16.396	5,10%	0,55%	14.148	4,10%	0,61%
Total - Indicadores sociais internos		125.462	39,02%	4,20%	125.195	37,32%	5,53%
3 - Indicadores Sociais Externos		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Cultura		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Saúde e saneamento		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Esporte		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Combate à fome e segurança alimentar		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Outros		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Total das contribuições para a sociedade		0	-	0,00%	0	-	0,00%
Tributos (excluídos encargos sociais)		1.685.244	-	56,39%	1.936.009	-	80,35%
Total - Indicadores sociais externos		1.685.244	-	56,39%	1.936.009	-	80,35%
4 - Indicadores Ambientais		Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a operação da empresa		1.397	-	0,05%	45	-	0,00%
Investimento no Programa Luz para Todos		22.596	-	0,76%	15.626	-	0,38%
Programas de pesquisa e eficiência energética		6.505	-	0,22%	2.898	-	0,13%
Total dos investimentos em meio ambiente		30.498	-	1,02%	18.568	-	0,51%
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		( ) não possui metas (x) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas (x) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		
5 - Indicadores do Corpo Funcional		2013			2012		
Nº de empregados(as) ao final do período <sup>4</sup>		1.939			2.046		
Nº de admissões durante o período		1			6		
Nº de empregados(as) terceirizados(as)		4.184			4.125		
Nº de estagiários(as)		736			686		
Nº de empregados(as) acima de 45 anos		1.040			1.062		
Nº de mulheres que trabalham na empresa		112			252		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres		10,95%			22,88%		
Nº de afrodescendente que trabalha na empresa <sup>5</sup>		849			900		
% de cargos de chefia ocupado por afrodescendente <sup>5</sup>		78,32%			37,74%		
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		39			26		
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2013			2012		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		17,5			20,5		
Número total de acidentes de trabalho		66			27		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:		( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção	(x) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:		( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:		( ) não se envolve	(x) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve	(x) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:		( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:		( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)	( ) direção	( ) direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:		( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos	( ) não são considerados	(x) são sugeridos	( ) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:		( ) não se envolve	(x) apóia	( ) organiza e incentiva	( ) não se envolve	(x) apóia	( ) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):		na empresa 1888.709	no Procon 376	na Justiça 4.945	na empresa 1899.457	no Procon 572	na Justiça 4.527
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:		na empresa 98,93%	no Procon 10%	na Justiça 10%	na empresa 96,95%	no Procon 10%	na Justiça 10%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):		Em 2013: 2.708.545			Em 2012: 2.627.648		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):		62,22% go verno 10,27 % co laborado res(as) 0,00% acio nistas 27,48% terceiros 0,02% retido			73,68% go verno 11,85% co laborado res(as) 0,00% acio nistas 44,84% terceiros (30,37%) retido		

### 7 - Outras Informações

#### Notas:

<sup>1</sup> Informações não auditadas;

<sup>2</sup> A Folha de Pagamento Bruta refere-se a: Ano 2013: R\$ 284.782 mil, sendo R\$ 283.552 mil de quadro próprio, inclusive despesas rescisórias com o PDV e R\$ 1.229 mil de menores aprendizes - Ano 2012: R\$ 319.129 mil, sendo R\$ 317.965 mil de quadro próprio, inclusive despesas rescisórias com o PDV e R\$ 1.164 mil de menores aprendizes.

<sup>3</sup> Inclui os gastos com estagiários;

<sup>4</sup> O nº de empregados(as) ao final do período refere-se a: Ano 2013: 1.939, sendo 1.819 empregados do quadro próprio e 120 menores aprendizes - Ano 2012: 2.046, sendo 1.929 empregados do quadro próprio e 117 menores aprendizes;

<sup>5</sup> O nº total de afrodescendentes que trabalham na empresa e o percentual de cargos de chefia ocupados por esses foram sensivelmente alterados devido a consideração dos pardos nessa categoria.



# Balanço Social Ibase 2011 - Eletrobras

## ////// 1- BASE DE CÁLCULO //////////////////////////////////////

	2011
Receita líquida (RL)	29.533 milhões
Resultado operacional (RO)	4.143.000 milhares de reais
Folha de pagamento bruta (FPB)	3.619.082 milhares de reais

## ////// 2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS //////////////////////////////////////

	Valor (milhares de Reais)	% sobre FPB	% sobre ROL
Alimentação	284.271	7,85%	6,86%
Encargos sociais compulsórios	1.061.237	29,32%	25,62%
Previdência privada	247.163	6,83%	5,97%
Saúde	323.727	8,95%	7,81%
Segurança e saúde no trabalho	37.086	1,02%	0,90%
Educação Creches ou auxílio creche	36.586	1,01%	0,88%
Cultura	2.076	0,06%	0,05%
Capacitação e desenvolvimento profissional	67.540	1,87%	1,63%
Transporte	20.602	0,57%	0,50%
Participação nos lucros ou resultados	419.251	11,58%	10,12%
Outros	151.052	4,17%	3,65%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>2.650.591</b>	<b>73,24%</b>	<b>63,98%</b>

### ////// 3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS //////////////////////////////////////

	2011		
	Valor (milhares de Reais)	% sobre FPB	% sobre ROL
Educação	18.422	0,44%	0,44%
Cultura	56.869	1,37%	1,37%
Saúde e saneamento	81.404	1,96%	1,96%
Esporte	35.243	0,85%	0,85%
Alimentação	3.487	0,08%	0,08%
Geração de Trabalho e Renda/ Reassentamento de Famílias	8.614	0,21%	0,21%
Outros	13.294	0,32%	0,32%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>217.333</b>	<b>5,25%</b>	<b>5,25%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	3.837.342	92,62%	92,62%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>4.665.879</b>	<b>112,62%</b>	<b>112,62%</b>

### ////// 4 - INDICADORES AMBIENTAIS //////////////////////////////////////

	2011		
	Valor (milhares de Reais)	% sobre FPB	% sobre ROL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	135.980	4%	3%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	91.758	3%	2%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>227.738</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa			

### ////// 5 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL //////////////////////////////////////

	2011
Nº de empregados(as) ao final do período	28.544
Nº de admissões durante o período	1.256
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	8.248
Nº de estagiários	1.866
Nº de empregados acima de 50 anos	8.770*
Nº de mulheres que trabalham na empresa	5.412
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	19
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	n.d.
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	n.d.
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	507

\*A Eletrobras Chesf não reportou

## ////// 6 - INFORMAÇÕES RELEVANTES //////////////////////////////////////

### QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

	2011		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa			23,28
Número total de acidentes de trabalho			124
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção	<input checked="" type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> segue as normas da OIT	<input checked="" type="checkbox"/> incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	<input type="checkbox"/> direção	<input type="checkbox"/> direção e gerências	<input checked="" type="checkbox"/> todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	<input type="checkbox"/> não são considerados	<input type="checkbox"/> são sugeridos	<input checked="" type="checkbox"/> são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	<input type="checkbox"/> não se envolve	<input type="checkbox"/> apóia	<input checked="" type="checkbox"/> organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa ____	no Procon ____	na Justiça _n.d._
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa ____%	no Procon ____%	na Justiça _n.d._%
<b>Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):</b>	<b>17.716.825 milhares de Reais</b>		

### VALOR ADICIONADO TOTAL A DISTRIBUIR 17.716.825

#### DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO

Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	PESSOAL	5.550.861
	TRIBUTOS	4.086.108
	TERCEIROS	4.317.837
	ACIONISTAS	3.762.019



## Balanço social (Tabela Ibase)

R\$ mil

	Controladora		Consolidado	
I. Recursos Humanos				
a. Remuneração	2012	2011	2012	2011
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	213.695	152.580	4.716.416	3.619.082
- Empregados	183.517	113.611	4.653.216	3.560.225
- Administradores	4.161	2.857	153.925	22.746
Relação entre a maior e a menor remuneração:				
- Empregados	16,65	15,35		
- Administradores	1,42	0,00		
b. Benefícios concedidos	2012	2011	2012	2011
Encargos sociais	54.988	58.524	1.267.774	1.061.237
Alimentação	16.099	16.966	327.949	284.271
Transporte	855	834	41.353	20.602
Previdência privada	28.292	22.719	275.780	247.163
Saúde	19.312	13.585	437.469	323.727
Segurança e medicina do trabalho	5.342	5.758	43.365	37.086
Educação ou auxílio-creche	2.396	2.317	55.357	36.586
Cultura	0	0	2.332	2.076
Capacitação e desenvolvimento profissional	5.249	6.497	64.498	67.540
Outros	0	0	0	0
Participação nos lucros ou resultados	40.000	37.800	435.770	419.251
<b>Total</b>	<b>172.533</b>	<b>165.000</b>	<b>2.951.648</b>	<b>2.499.539</b>
c. Composição do corpo funcional	2012	2011	2012	2011
Nº de empregados no final do exercício	1.182	1.212	28.078	24.884
Nº de admissões	4	77	681	1.104
Nº de demissões	32	47	948	987
Nº de estagiários no final do exercício	220	214	2.145	1.866
Nº de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício	10	10	636	507
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício	801	768	12.915	8.248
Nº de empregados por sexo:				
- Masculino	773	797	22.695	20.193
- Feminino	409	415	5.383	4.691
Nº de empregados por faixa etária:				
- Menores de 18 anos	0	0	0	0
- De 18 a 35 anos	368	414	6.586	6.007
- De 36 a 60 anos	718	721	19.177	17.183
- Acima de 60 anos	96	77	2.315	1.693
Nº de empregados por nível de escolaridade:				
- Analfabetos	0	0	1	0
- Com ensino fundamental	55	50	3.035	2.716
- Com ensino médio	189	200	5.181	4.438
- Com ensino técnico	0	0	7.097	6.569
- Com ensino superior	515	543	9.296	8.126

**Balanço social (Tabela Ibase)**

- Pós-graduados	423	419	3.514	2.942
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:				
- Masculino	75,00	74,00		
- Feminino	25,00	26,00		
<b>d. Contingências e passivos trabalhistas</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade	456	309	6.517	5.060
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes	28	31	931	714
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes	32	30	518	365
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça	1.974	7.293	258.006	84.722
<b>II. Interação da entidade com o ambiente externo</b>				
<b>2.1. Relacionamento com a comunidade</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Totais dos investimentos em:				
Educação	1.460	924	39.830	18.422
Cultura	57.110	21.576	90.212	56.869
Saúde e infraestrutura	0	0	102.138	81.404
Esporte e lazer	29.829	32.952	32.781	35.243
Alimentação	0	0	6.576	3.487
Geração de trabalho e renda	2.417	1.353	15.899	8.614
Reassentamento de famílias	0	0	0	0
Outros	0	0	152.278	13.294
<b>Total dos investimentos</b>	<b>90.816</b>	<b>56.805</b>	<b>439.714</b>	<b>217.333</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	214.405	425.941	2.692.128	3.837.342
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos	0	0	1.201.519	611.204
<b>Total de relacionamento com a comunidade</b>	<b>305.221</b>	<b>482.746</b>	<b>4.333.361</b>	<b>4.665.879</b>
<b>2.2. Interação com os fornecedores</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Crítérios de responsabilidade social utilizados para a seleção de seus fornecedores	0	0		
<b>III. Interação com o meio ambiente</b>				
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente	0	0	155.470	135.245
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	0	0	114.372	58.591
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade	0	34	1.470	735
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade	0	0	4.283	2.522
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais	0	0	33.733	30.645
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	0	0	12	7
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente	0	0	2.000	153
Passivos e contingências ambientais	0	0	8.522	1.240
<b>Total de interação com o meio ambiente</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>319.902</b>	<b>229.138</b>
<b>IV. Outras informações</b>				
Receita Operacional Líquida (ROL)	2.631.551	2.606.807	34.064.477	25.865.267
Resultado Operacional (RO)	1.296.376	1.871.631	(7962243)	4.493.807

## BALANÇO SOCIAL

PRINCIPAIS INDICADORES SOCIAIS 2011						
1 - BASE DE CÁLCULO	2011 VALOR (MIL REAIS)			2010 VALOR (MIL REAIS)		
Receita Líquida (RL)	27.906.989			29.479.382		
EBITDA*	8.765.993			10.295.000		
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.678.074			1.967.099		
2 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	VALOR (MIL REAIS)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL	VALOR (MIL REAIS)	% SOBRE FPB	% SOBRE RL
Alimentação	107.371	6,40%	0,38%	103.725	5,27%	0,35%
Encargos sociais compulsórios	395.659	23,58%	1,42%	338.562	17,21%	1,15%
Previdência privada	56.731	3,38%	0,20%	50.889	2,59%	0,17%
Saúde	71.631	4,27%	0,26%	68.587	3,49%	0,23%
Segurança e saúde no trabalho	7.664	0,46%	0,03%	6.525	0,33%	0,02%
Educação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	21.612	1,29%	0,08%	11.809	0,60%	0,04%
Creches ou auxílio-creche	7.438	0,44%	0,03%	6.897	0,35%	0,02%
Participação nos lucros ou resultados	57.939	3,45%	0,21%	318.322	16,18%	1,08%
Outros	33.835	2,02%	0,12%	26.313	1,34%	0,09%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>759.880</b>	<b>45,28%</b>	<b>2,72%</b>	<b>931.628</b>	<b>47,36%</b>	<b>3,16%</b>
3 - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS	VALOR (MIL REAIS)	% SOBRE EBITDA	% SOBRE RL	VALOR (MIL REAIS)	% SOBRE EBITDA	% SOBRE RL
Educação e Meio Ambiente	25.965	0,30%	0,09%	24.065	0,23%	0,09%
Cultura	71.948	0,82%	0,26%	66.156	0,64%	0,24%
Esporte	15.512	0,18%	0,06%	8.476	0,08%	0,05%
<b>Total das contribuições para a sociedade**</b>	<b>113.426</b>	<b>1,29%</b>	<b>0,41%</b>	<b>98.697</b>	<b>0,96%</b>	<b>0,38%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	10.545.456	120,30%	37,79%	10.596.090	102,92%	35,94%
<b>Total - Indicadores sociais externos**</b>	<b>10.658.882</b>	<b>121,59%</b>	<b>38,19%</b>	<b>10.694.787</b>	<b>103,88%</b>	<b>36,28%</b>

**4 - INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL**

Nº de empregados(as) ao final do período	13.224	11.819
Nº de admissões durante o período	2.993	1.525
Nº de empregados terceirizados(as)	141.384	128.216
Nº de estagiários(as)	549	417
Nº de mulheres que trabalham na empresa	5.297	4.573
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	25%	24%
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	265	272

**5 - OUTRAS INFORMAÇÕES**

*\*Foi utilizado o EBITDA para este cálculo, em decorrência da Reorganização Societária. Explicações sobre este processo são encontradas no capítulo Sobre o Relatório.*

*\*\*Estes valores incluem os incentivos fiscais e doações para o Fundo para Infância e Adolescência - FIA*

**GOVERNANÇA CLIMÁTICA****RISCOS E OPORTUNIDADES ADVINDOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS**

A Oi está atenta ao cenário de mudanças climáticas que se configura no planeta, bem como aos impactos que essas alterações podem trazer aos seus clientes. Os riscos da Companhia decorrentes das mudanças do clima global podem ser caracterizados como operacionais, financeiros, estratégicos ou de conformidade.

Entre os riscos operacionais, destacam-se:

- Danos materiais a redes, centrais, torres, antenas de telecomunicações e prédios administrativos causados por fortes chuvas, inundações, deslizamentos de terra, ventos, furacões, tornados ou descargas atmosféricas;
- Diminuição da vida útil de equipamentos, em razão da possibilidade de aumento da umidade e da salinidade do ar;
- Atrasos ou interrupções do serviço da Companhia, em razão da possibilidade de danos e falhas de rede ou equipamentos devido a fenômenos naturais;
- Diminuição da produtividade em processos da Companhia, em virtude da possibilidade de afastamento de colaboradores afetados por doenças ou epidemias com origem climática.

No tocante aos riscos financeiros, destacam-se a falta de cobertura para determinados ativos e o aumento dos custos, ambos relativos à contratação de seguros para cobrir danos em equipamentos e instalações causados por fenômenos naturais, bem como ao consumo de água e de energia elétrica decorrente do aumento médio da temperatura nas regiões onde a Empresa atua.

## 4.3. BALANÇO SOCIAL

### GRI EC1

1 – Base de Cálculo	2013 Valor (Mil reais)			2012 Valor (Mil reais)		
Receita líquida (RL)	28.422.147			25.161.031		
EBITDA*	9.582.698			7.988.233		
Folha de pagamento bruta (FPB)	2.025.448			1.997.184		
2 – Indicadores sociais internos	Valor (Mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (Mil reais)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	164.542	8,12%	0,58%	124.004	6,21%	0,49%
Encargos sociais compulsórios	480.285	23,71%	1,69%	367.600	18,41%	1,46%
Previdência privada	54.234	2,68%	0,19%	47.581	2,38%	0,19%
Saúde	117.077	5,78%	0,41%	79.977	4,00%	0,32%
Segurança e saúde no trabalho	13.047	0,64%	0,05%	8.262	0,41%	0,03%
Educação	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	11.683	0,58%	0,04%	24.082	1,21%	0,10%
Creches ou auxílio-creche	11.078	0,55%	0,04%	8.866	0,44%	0,04%
Participação nos resultados - Provisionado	-112.448	-5,55%	-0,40%	387.380	19,40%	1,54%
Outros	26.023	1,28%	0,09%	33.347	1,67%	0,13%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>765.521</b>	<b>37,80%</b>	<b>2,69%</b>	<b>1.081.099</b>	<b>54,13%</b>	<b>4,30%</b>
3 – Indicadores Sociais Externos	Valor (Mil reais)	% sobre EBITDA	% sobre RL	Valor (Mil reais)	% sobre EBITDA	% sobre RL
Educação	14.829	0,15%	0,05%	17.083	0,21%	0,07%
Sustentabilidade	4.796	0,05%	0,02%	6.947	0,09%	0,03%
Cultura	50.727	0,53%	0,18%	50.154	0,63%	0,20%
Esporte	7.981	0,08%	0,03%	17.439	0,22%	0,07%
<b>Total das contribuições para a sociedade**</b>	<b>78.332</b>	<b>0,82%</b>	<b>0,28%</b>	<b>91.624</b>	<b>1,15%</b>	<b>0,36%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	10.283.283	107,31%	36,18%	9.556.394	119,63%	37,98%
<b>Total - Indicadores sociais externos***</b>	<b>10.361.615</b>	<b>108,13%</b>	<b>108,13%</b>	<b>9.648.018</b>	<b>120,78%</b>	<b>120,78%</b>
4 – Indicadores do Corpo Funcional						
Nº de empregados ao final do período	18.947			15.146		
Nº de admissões durante o período	8.454			5.742		
Nº de empregados terceirizados	148.298			166.253		
Nº de estagiários	419			721		
Nº de mulheres que trabalham na empresa	6.442			6.329		
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	25%			25%		
Nº de portadores de deficiência ou necessidades especiais	319			268		

### 5 – Outras Informações

Contador responsável pelas informações: Marcelo Antônio Leal Gomes (CRC-RJ 083.182)

\* Foi utilizado o EBITDA para este cálculo, em decorrência da Reorganização Societária. Explicações sobre este processo são encontradas no capítulo Sobre o Relatório.

\*\* Estes valores incluem os incentivos fiscais e as doações para o Fundo para a Infância e Adolescência - FIA.

\*\*\* Nesse total - Indicadores sociais externos – são considerados os investimentos diretos nas áreas de Educação, Cultura, Sustentabilidade e Esporte e via incentivos fiscais por meio das leis de incentivo à Cultura e Esporte. Não foi considerada a despesa da Estrutura Administrativa do Oi Futuro (R\$ 4.503).



CENTRAIS ELÉTRICAS MATOGROSSENSES S.A. – CEMAT  
DEMONSTRAÇÕES DOS BALANÇOS SOCIAIS (NÃO AUDITADOS)  
PARA OS EXERCÍCIOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2012 E DE 2011  
(VALORES EXPRESSOS EM MILHARES DE REAIS, EXCETO QUANDO INDICADO  
DE OUTRA FORMA)

CONSOLIDADO	31/12/2012			31/12/2011		
1. Base de Cálculo	R\$			R\$		
Receita Líquida (RL)	2.344.799			2.009.768		
Resultado Operacional (RO)	(40.416)			213.842		
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	156.594			140.638		
	% SOBRE			% SOBRE		
	R\$	FPB	RL	R\$	FPB	RL
2. Indicadores Sociais Internos						
Alimentação	15.748	10,1	0,7	12.658	9,0	0,6
Encargos sociais compulsórios	28.705	18,3	1,2	31.008	22,0	1,5
Previdência privada	2.948	1,9	0,1	2.690	1,9	0,1
Saúde	8.716	5,6	0,4	5.432	3,9	0,3
Segurança e medicina no trabalho	1.891	1,2	0,1	911	0,6	0,0
Educação	52	0,0	0,0	2	0,0	0,0
Capacitação e desenvolvimento profissional	31	0,0	0,0	–	0,0	0,0
Auxílio-creche	233	0,1	0,0	177	0,1	0,0
Participação dos empregados nos lucros ou resultados	7.140	4,6	0,3	6.850	4,9	0,3
Participação dos administradores no resultado	–	0,0	0,0	–	0,0	0,0
Incentivo à aposentadoria e demissão voluntária	–	0,0	0,0	–	0,0	0,0
Vale-transporte – excedente	348	0,2	0,0	274	0,2	0,0
Outros benefícios	243	0,2	0,0	233	0,2	0,0
Total indicadores sociais internos	66.055	42,2	2,8	60.235	42,8	2,8
	R\$	RO	RL	R\$	RO	RL
3. Indicadores Sociais Externos						
Educação	–			–	0,0	0,0
Cultura	–			175	0,1	0,0
Esporte e lazer	–			–	0,0	0,0
Combate à fome e segurança alimentar	–			–	0,0	0,0
Doações/contribuições	222			467	0,2	0,0
Subtotal	222			642	0,3	0,0
Programas Sociais:						
Programa Nacional de Universalização – Luz para Todos	149.117			68.666	32,1	3,4
Total de contribuições para a sociedade	149.339			69.308	32,4	3,4
Tributos (excluídos encargos sociais)	987.482			911.872	426,4	45,4
Total indicadores sociais externos	1.136.821			981.180	458,8	48,8
	R\$	RO	RL	R\$	RO	RL
4. Indicadores Ambientais						
Estação ecológica – Fauna/Flora	890	(2,2)	0,0	1.121	0,5	0,1
Total de indicadores ambientais	890	(2,2)	0,0	1.121	0,5	0,1
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa						
Fundo Nacional de Desenv. Científico e Tecnológico – FNDCT	4.214	(10,4)	0,2	3.185	1,5	0,2
Estudo de Pesquisa Energética – EPE (MME)	2.107	(5,2)	0,1	1.593	0,7	0,1
Programa de eficiência energética – PEE	10.534	(26,1)	0,4	7.964	3,7	0,4
Programa de pesquisa e desenvolvimento – P&D	4.214	(10,4)	0,2	3.185	1,5	0,2
Total de investimentos relacionados com a prod./operação da empresa	21.096	(52,1)	0,9	15.927	7,4	0,9
Total de indicadores ambientais e invest.relac.com a prod./op.da empresa	21.959	(52,3)	0,9	17.048	7,9	1,0
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%	( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%				
	31/12/2012 (em unidades)		31/12/2011 (em unidades)			
5. Indicadores do Corpo Funcional (*)						
Nº de empregados no final do período	1.936			1.920		
Escolaridade dos empregados:						
Superior e pós-graduação	329			360		
Ensino médio	1.504			1.444		
Ensino fundamental	103			116		

	31/12/2012 (em unidades)	31/12/2011 (em unidades)
Faixa etária dos empregados:		
Abaixo de 30 anos	713	652
De 30 até 45 anos (inclusive)	973	1.037
Acima de 45 anos	250	231
Nº de admissões durante o período	197	326
Nº de empregados desligados no período	175	166
Nº de mulheres que trabalham na empresa	466	436
% de cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao nº total de mulheres	6,41	3,90
% de cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao nº total de gerentes	29,71	18,5
Nº de negros que trabalham na empresa	211	975
% de cargos gerenciais ocupado por negros em relação ao nº total de negros	–	0,96
% de cargos gerenciais ocupados por negros em relação ao nº total de gerentes	–	9,6
Nº de empregados portadores de deficiência física	91	90
Nº de dependentes	–	2.870
Nº de estagiários	50	57
Nº de empregados terceirizados/temporários	1.453	1.099
	2012	METAS 2013
6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (*)		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	28,93	26,13
Número total de acidentes de trabalho	70	66
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) ( x ) todos(as) + CIPA	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) ( x ) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve ( x ) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá ( x ) seguirá as normas da OIT ( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos ( x ) são exigidos	( ) não serão considerados ( ) serão sugeridos ( x ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( x ) apóia ( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá ( x ) apoiará ( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 1.909 no Procon 3.487 na Justiça 4.067	na empresa 1.814 no Procon 3.313 na Justiça 4.000
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100% no Procon 100% na Justiça 64%	na empresa 100% no Procon 100% na Justiça 65%
Valor adicionado total a distribuir:	Em 31/12/2012: R\$ 1.634.276	Em 31/12/2011: R\$ 1.765.208
	74,04 % governo 7,09 % colaboradores (3,24) % acionistas 22,1 % terceiros 0,0 % lucros retidos	64,8 % governo 4,6 % colaboradores 22 % acionistas 22,3 % terceiros 6,1 % lucros retidos
7. Outras Informações		

a) Nos dados referentes a reclamações e críticas “na empresa”, foram considerados aqueles que entraram via Ouvidoria e, no percentual de críticas atendidas ou solucionadas, considerou-se aquelas que foram atendidas e respondidas ao consumidor.  
b) Negros – inclui negros e pardos, homens e mulheres. Se forem incluídos negros e pardos, o total é de 1.018.  
c) (\*) Informações não auditadas.  
Demonstração complementar ao Relatório da Administração.

**CENTRAIS ELÉTRICAS MATOGROSSENSES S.A. – CEMAT**  
**DEMONSTRAÇÕES DOS BALANÇOS SOCIAIS (NÃO AUDITADOS)**  
**PARA OS EXERCÍCIOS FINDOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2013 E DE 2012**  
**(VALORES EXPRESSOS EM MILHARES DE REAIS, EXCETO QUANDO INDICADO**  
**DE OUTRA FORMA)**

CONSOLIDADO			31/12/2013		31/12/2012	
1. Base de Cálculo			R\$		R\$	
Receita Líquida (RL)			2.312.967		2.344.799	
Resultado Operacional (RO)			(401.646)		(40.416)	
Folha de Pagamento Bruta (FPB)			166.923		156.594	
	R\$	FPB	% SOBRE RL	R\$	FPB	% SOBRE RL
2. Indicadores Sociais Internos						
Alimentação	17.974	10,8	0,8	15.748	10,1	0,7
Encargos sociais compulsórios	30.899	18,5	1,3	28.705	18,3	1,2
Previdência privada	3.094	1,9	0,1	2.948	1,9	0,1
Saúde	7.609	4,6	0,3	8.716	5,6	0,4
Segurança e medicina no trabalho	1.561	0,9	0,1	1.891	1,2	0,1
Educação	-	0,0	0,0	52	0,0	0,0
Capacitação e desenvolvimento profissional	21	0,0	0,0	31	0,0	0,0
Auxílio-creche	280	0,2	0,0	233	0,1	0,0
Participação dos empregados nos lucros ou resultados	5.840	3,5	0,3	7.140	4,6	0,3
Participação dos administradores no resultado	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Incentivo à aposentadoria e demissão voluntária	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Vale-transporte – excedente	104	0,1	0,0	348	0,2	0,0
Outros benefícios	428	0,3	0,0	243	0,2	0,0
Total indicadores sociais internos	67.810	40,8	2,9	66.055	42,2	2,8
	R\$	RO	% SOBRE RL	R\$	RO	% SOBRE RL
3. Indicadores Sociais Externos						
Educação	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Cultura	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Saúde e saneamento	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Esporte e lazer	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Combate à fome e segurança alimentar	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Doações/contribuições	118	0,0	0,0	222	(0,5)	0,0
Subtotal	118	0,0	0,0	222	(0,5)	0,0
Programas Sociais:						
Programa Nacional de Universalização – Luz para Todos	38.402	(9,6)	1,7	149.117	(369,0)	6,4
Total de contribuições para a sociedade	38.520	(9,6)	1,7	149.339	(369,5)	6,4
Tributos (excluídos encargos sociais)	945.705	(235,5)	40,9	987.482	(2.443,3)	42,1
Total indicadores sociais externos	984.225	(245,1)	42,6	1.136.821	(2.812,8)	48,5
	R\$	RO	% SOBRE RL	R\$	RO	% SOBRE RL
4. Indicadores Ambientais						
Estação ecológica – Fauna/Flora	733	(0,2)	0,0	890	(2,2)	0,0
Total de indicadores ambientais	733	(0,2)	-	890	(2,2)	-
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa						
Fundo Nacional de Desenv. Científico e Tecnológico – FNDCT	3.902	(1,0)	0,2	4.214	(10,4)	0,2
Estudo de Pesquisa Energética – EPE (MME)	1.951	(0,5)	0,1	2.107	(5,2)	0,1
Programa de eficiência energética – PEE	9.446	(2,4)	0,4	10.534	(26,1)	0,4
Programa de pesquisa e desenvolvimento – P&D	3.902	(1,0)	0,2	4.214	(10,4)	0,2
Total de investimentos relacionados com a prod./operação da empresa	19.201	(4,9)	0,9	21.069	(52,1)	0,9
Total de indicadores ambientais e invest.relac.com a prod./op.da empresa	19.934	(5,1)	0,9	21.959	(54,3)	0,9
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa			( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			
			( x ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			
31/12/2013 (em unidades)				31/12/2012 (em unidades)		
5. Indicadores do Corpo Funcional (*)						
Nº de empregados no final do período			1.962			
Escolaridade dos empregados:						
Superior e pós-graduação			460			
Ensino médio			1.421			
Ensino fundamental			81			
			329			
			1.504			
			103			

	31/12/2013 (em unidades)	31/12/2012 (em unidades)
<b>Faixa etária dos empregados:</b>		
Abaixo de 30 anos	641	713
De 30 até 45 anos (inclusive)	1.079	973
Acima de 45 anos	242	250
Nº de admissões durante o período	294	197
Nº de empregados desligados no período	216	175
Nº de mulheres que trabalham na empresa	452	466
% de cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao nº total de mulheres	0,885%	6,41%
% de cargos gerenciais ocupados por mulheres em relação ao nº total de gerentes	15,38%	29,71%
Nº de negros que trabalham na empresa	222	211
% de cargos gerenciais ocupados por negros em relação ao nº total de negros	–	–
% de cargos gerenciais ocupados por negros em relação ao nº total de gerentes	–	–
Nº de empregados portadores de deficiência física	92	91
Nº de dependentes	–	–
Nº de estagiários	123	50
Nº de empregados terceirizados/temporários	1.873	1.453
	<b>2013</b>	<b>METAS 2014</b>
<b>6. Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial (*)</b>		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	28,93	26,13
Número total de acidentes de trabalho	44	42
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) ( x ) todos(as) + CIPA	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) ( x ) todos(as) + CIPA
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve ( x ) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá ( x ) seguirá as normas da OIT ( ) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos ( x ) são exigidos	( ) não serão considerados ( ) serão sugeridos ( x ) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( x ) apóia ( ) organiza e incentiva	( ) não se envolverá ( x ) apoiará ( ) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 1.993 no Procon 3.830 na Justiça 6.250	na empresa 1.893 no Procon 3.500 na Justiça 4.375
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 100% no Procon 100% na Justiça 97%	na empresa 100% no Procon 100% na Justiça 100%
<b>Valor adicionado total a distribuir:</b>	<b>Em 31/12/2013: R\$ 1.104.052</b>	<b>Em 31/12/2012: R\$ 1.634.276</b>
<b>Distribuição do Valor Adicionado (DVA):</b>	85,66 % governo 12,88 % colaboradores (34,66) % acionistas 36,12% terceiros 0,00 % lucros retidos	74,04 % governo 7,09 % colaboradores (3,24) % acionistas 22,10 % terceiros 0,00 % lucros retidos
<b>7. Outras Informações</b>		

a) Nos dados referentes a reclamações e críticas “na empresa”, foram considerados aqueles que entraram via Ouvidoria e, no percentual de críticas atendidas ou solucionadas, considerou-se aquelas que foram atendidas e respondidas ao consumidor.

b) Negros – inclui negros e pardos, homens e mulheres.

c) (\*) Informações não auditadas.

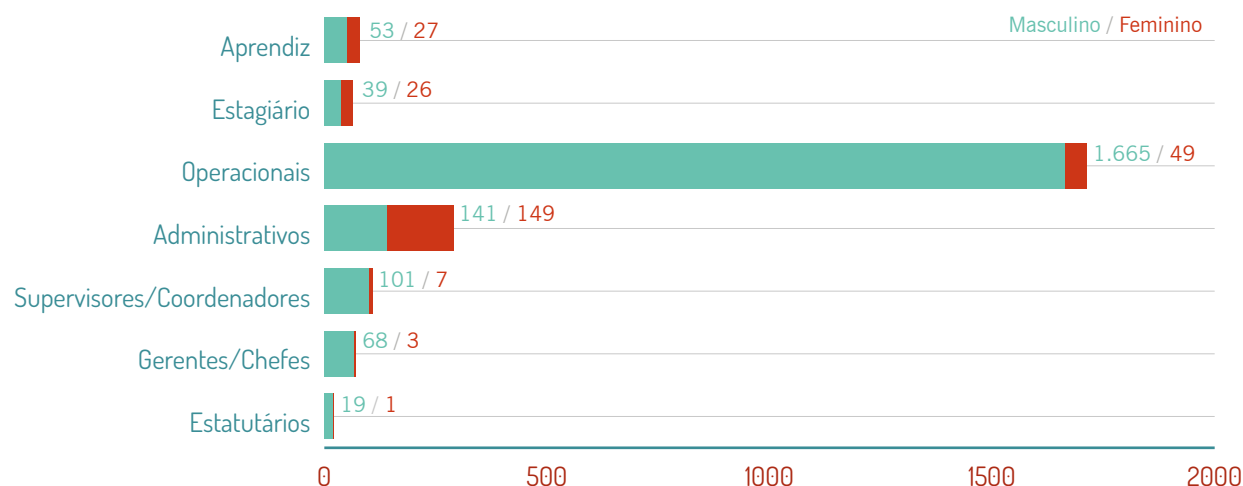
Demonstração complementar ao Relatório da Administração.

# Perfil do Quadro de Colaboradores

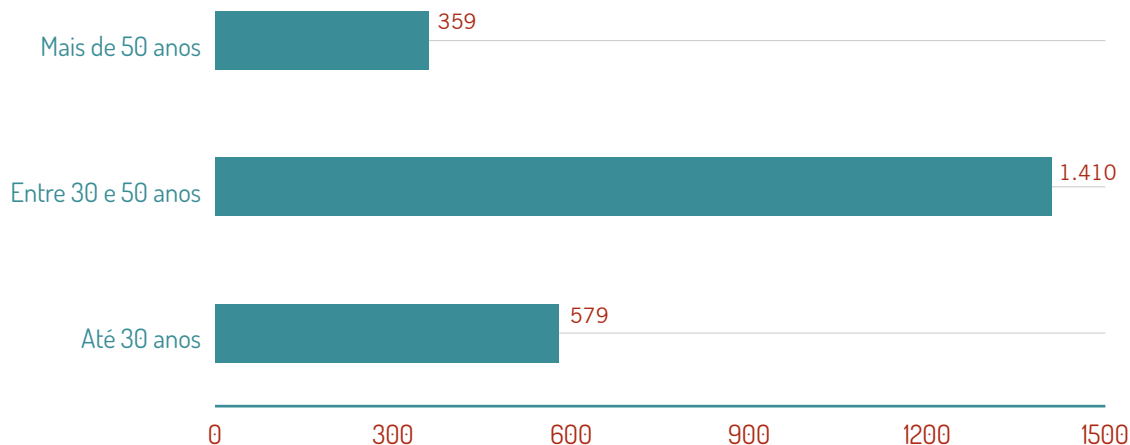
## Composição dos Colaboradores

NÚMERO DE COLABORADORES POR CATEGORIA E GÊNERO	2010	2011	2012	2012				
				MASC.	FEM.	ATÉ 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	MAIS DE 50 ANOS
Estatutários	16	16	<b>20</b>	19	1	0	0	20
Gerentes/Chefes	71	71	<b>71</b>	68	3	0	32	39
Supervisores/Coordenadores	112	117	<b>108</b>	101	7	1	77	30
Administrativos	276	293	<b>290</b>	141	149	91	169	30
Operacionais	1832	1731	<b>1714</b>	1665	49	345	1129	240
Estagiário	63	77	<b>65</b>	39	26	62	3	0
Aprendiz	54	46	<b>80</b>	53	27	80	0	0
<b>Total de Colaboradores</b>	<b>2424</b>	<b>2351</b>	<b>2348</b>	<b>2086</b>	<b>262</b>	<b>579</b>	<b>1410</b>	<b>359</b>
Percentual	100%	100%	100%	89%	11%	25%	60%	15%

## Distribuição por Categoria e Gênero – 2012



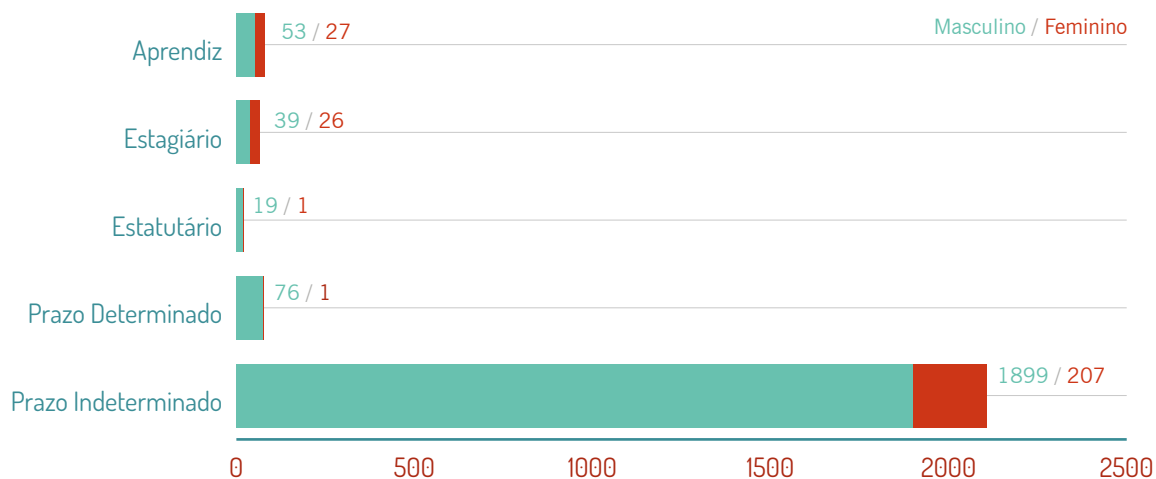
## Distribuição por Faixa Etária – 2012



## Perfil dos Colaboradores

NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	2010	2011	2012		
			HOMENS	MULHERES	TOTAL
Prazo Indeterminado	2271	2197	1899	207	2106
Prazo Determinado	20	15	76	1	77
Estatutário	16	16	19	1	20
Estagiário	63	77	39	26	65
Aprendiz	54	46	53	27	80
<b>Total de Colaboradores</b>	<b>2424</b>	<b>2351</b>	<b>2086</b>	<b>262</b>	<b>2348</b>

## Distribuição por Tipo de Contrato e Gênero – 2012



## Relacionamento com sindicatos

A Paranapanema mantém um relacionamento maduro com os Sindicatos de Santo André (SP), Serra (ES) e Dias d'Ávila (BA). Esta relação privilegia o diálogo e a negociação permanente, na busca de uma parceria construtiva, transparente, responsável e eficaz. Os encontros, sem periodicidade definida, são caracterizados pela tranquilidade e informalidade. A Paranapanema acredita que a liberdade de associação é direito de todos os colaboradores.

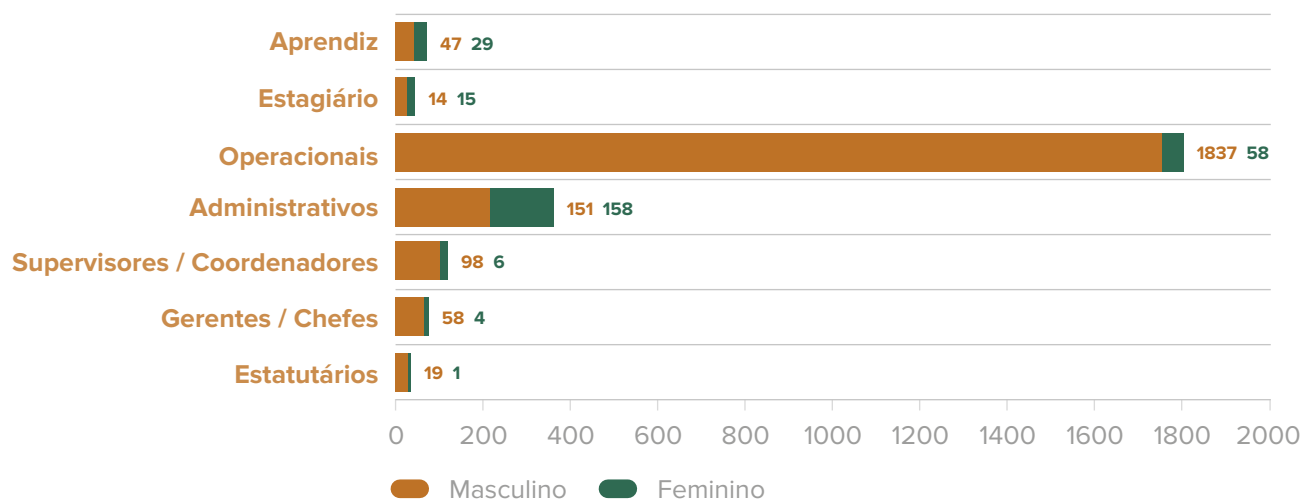
## Perfil do quadro de colaboradores

### Composição dos colaboradores

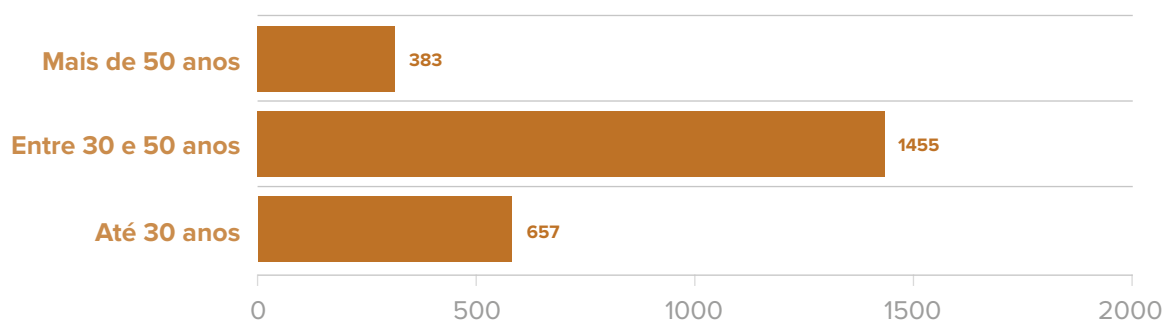
Número de colaboradores por categoria e gênero	2010	2011	2012	2013	2013				
					Masc	Fem	Até 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Mais de 50 anos
<b>Estatutários *</b>	16	16	20	20	19	1	0	5	15
<b>Gerentes / Chefes</b>	71	71	71	62	58	4	0	32	30
<b>Supervisores / Coordenadores</b>	112	117	108	104	98	6	0	74	30
<b>Administrativos</b>	276	293	290	309	151	158	105	178	26
<b>Operacionais</b>	1832	1731	1714	1895	1837	58	447	1166	282
<b>Estagiários</b>	63	77	65	29	14	15	29	0	0
<b>Aprendiz</b>	54	46	80	76	47	29	76	0	0
<b>Total de colaboradores</b>	2424	2351	2348	2495	2224	271	657	1455	383
<b>Percentual</b>	100%	100%	100%	100%	89%	11%	26%	58%	15%

\* São considerados Diretoria/ Conselho de Administração / Conselho Fiscal

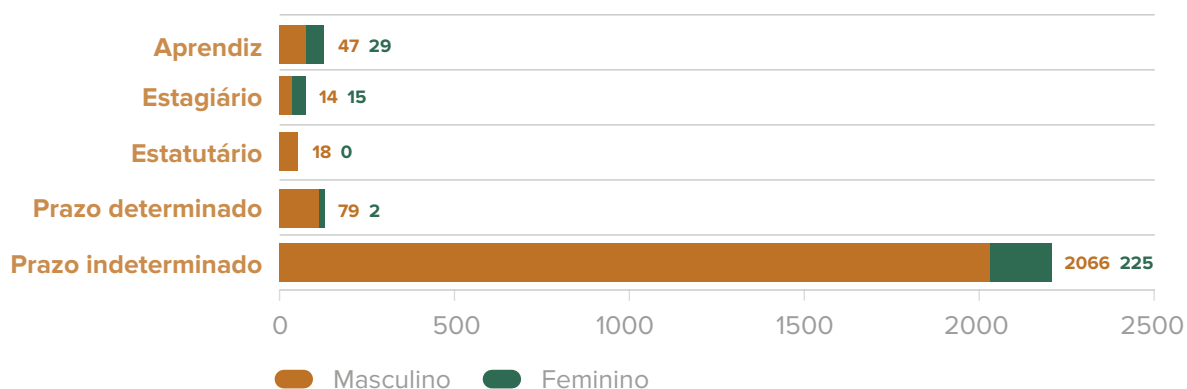
## Distribuição por categoria e gênero 2013



## Distribuição por faixa etária - 2013



## Distribuição por tipo de Contrato e Gênero - 2013





Colaboradora Angela Maria Vieira da Silva,  
na FuturaGene Brasil (SP)



Colaborador Joel Americano Mendes Rodrigues,  
na Unidade Embu (SP)



Colaboradora Ana Lúcia Costa,  
na Unidade Mucuri (BA)

## PERFIL POR TIPO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO – SUZANO PAPEL E CELULOSE (LA1)

	2009			2010			2011		
	Período integral	Meio período	Total	Período integral	Meio período	Total	Período integral	Meio período	Total
Diretores*	11	–	11	15	–	15	12	0	12
Gerentes	359	–	359	425	–	425	261	0	261
Outros cargos de gestão**	–	–	–	–	–	–	312	0	312
Especialistas	733	1	734	784	1	785	1.019	1	1.020
Administrativos	370	–	370	485	–	485	785	0	785
Operacionais	2.387	–	2.387	2.642	–	2.642	3.809	0	3.809
<b>Subtotal***</b>	<b>3.861</b>	<b>1</b>	<b>3.862</b>	<b>4.351</b>	<b>1</b>	<b>4.352</b>	<b>6.198</b>	<b>1</b>	<b>6.199</b>
Estagiários****	–	–	–	–	–	–	204	0	204
Total de terceiros fixos***	–	–	–	–	–	–	11.217		
% de terceiros/Próprios – 1***	–	–	–	–	–	–	81		
<b>Total</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>17.620</b>		

\*Incluídos estatutários e nomeados

\*\* Categoria incluída neste Relatório, a partir de subdivisão da categoria Gerentes.(inclui coordenadores e supervisores)

\*\*\*Na coluna Subtotal, os resultados de 2009 e 2010 eram reportados como Total até o Relatório de Sustentabilidade 2010.

\*\*\*\*Categorias incluídas neste Relatório. Não mantemos mais trainees – daí a eliminação da coluna que os reportava. O número de trainees dos anos anteriores pode ser consultado no Relatório de Sustentabilidade 2010.

## PERFIL POR TIPO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO – SUZANO ENERGIA RENOVÁVEL (LA1)

Categoria	2011		
	Integral	meio período	Total
Diretores	3	0	3
Gerentes	5	0	5
Especialistas	9	0	9
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>

## PERFIL POR TIPO DE EMPREGO E CONTRATO DE TRABALHO – FUTURAGENE (LA1)

Categoria	2011		
	Integral	meio período	Total
Gerentes	4	0	4
Outros cargos de gestão	3	0	3
Especialistas	6	0	6
Administrativos	3	0	3
Operacionais	3	0	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>





Colaboradora Adriana Damas dos Santos Nogueira,  
na Unidade Suzano (SP)



Colaborador Pedro Matias de Oliveira,  
na Unidade Rio Verde (SP)



Colaboradora Mariana Pastori Silveira,  
no Escritório São Paulo

Em razão da absorção do quadro funcional da FuturaGene e da Unidade Limeira e de contratações no âmbito da ampliação no Nordeste, finalizamos 2011 com 6.235 colaboradores – 30% mais do que no exercício anterior –, que foram envolvidos nas diretrizes e ações de integração e homogeneidade da cultura de negócios. (LA 11)

#### PERFIL POR REGIÃO\* – SUZANO PAPEL E CELULOSE (LA13)

Categoria	2011				
	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Nordeste	Norte
Diretores	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerentes	0,4%	73,2%	0,0%	26,4%	0,0%
Outros cargos de gestão	1,0%	64,4%	1,3%	32,7%	0,6%
Especialistas	1,5%	75,0%	0,5%	22,5%	0,6%
Administrativos	1,5%	55,5%	2,3%	40,0%	0,6%
Operacionais	0,3%	52,8%	0,2%	46,6%	0,1%
<b>Subtotal</b>	<b>0,7%</b>	<b>58,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>40,2%</b>	<b>0,3%</b>
Estagiários	0,0%	65,2%	0,0%	34,8%	0,0%
<b>Total</b>	<b>0,7%</b>	<b>58,5%</b>	<b>0,6%</b>	<b>38,9%</b>	<b>1,4%</b>

\*A partir deste Relatório de Sustentabilidade, os dados passam a ser reportados por cargos em cada região. O histórico dos números totais de colaboradores por região pode ser consultado no Relatório de Sustentabilidade 2010.

#### PERFIL POR REGIÃO – SUZANO ENERGIA RENOVÁVEL (LA13)

Categoria	2011				
	Sul	Sudeste	Centro-Oeste	Nordeste	Norte
Diretores	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Gerentes	0,0%	80,0%	0,0%	20,0%	0,0%
Especialistas	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>0,0%</b>	<b>94,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>5,9%</b>	<b>0,0%</b>

OBS.: Entendemos que a tabela Perfil por região da FuturaGene é desnecessária, visto que 100% dos colaboradores da empresa estão na Região Sudeste.



Colaborador Rodrigo dos Santos Cunha,  
na Unidade Suzano (SP)



Colaboradora Samira Faber Sorribas,  
na SPP-KSR (SP)



Colaborador Amarildo Brás Gomes Calheiro Junior,  
na Unidade Limeira (SP)

#### PERFIL POR GÊNERO (EM %) – SUZANO PAPEL E CELULOSE (LA13)

	2009		2010		2011	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Diretores	0	100	0	100	0	100
Gerentes	8	92	11,1	98,9	13	87
Outros cargos de gestão*					8	92
Especialistas	29	71	34,5	65,5	35	65
Administrativos	28	72	25,4	74,6	28	72
Operacionais	2	98	3,9	96,1	7	93
<b>Subtotal **</b>	<b>10</b>	<b>90</b>	<b>12,5</b>	<b>87,5</b>	<b>14</b>	<b>86</b>
Estagiários ***	–	–	–	–	48	52
<b>Total</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>15</b>	<b>85</b>

\* Categoria incluída neste Relatório, a partir de subdivisão da categoria Gerentes.

\*\* Na coluna Subtotal, os resultados de 2009 e 2010 eram reportados como Total até o Relatório de Sustentabilidade 2010.

\*\*\* Categoria incluída neste Relatório. Não mantemos mais trainees – daí a eliminação da coluna que os reportava. O gênero de trainees dos anos anteriores pode ser consultado no Relatório de Sustentabilidade 2010.

#### PERFIL POR GÊNERO (EM %) – SUZANO ENERGIA RENOVÁVEL (LA13)

Categoria	2011	
	Mulheres	Homens
Diretores	0	100
Gerentes	0	100
Especialistas	56	44
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>71</b>

#### PERFIL POR GÊNERO (EM %) – FUTURAGENE (LA13)

Categoria	2011	
	Mulheres	Homens
Gerentes	25	75
Outros cargos de gestão	33	67
Especialistas	67	33
Administrativos	67	33
Operacionais	67	33
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>47</b>

GESTÃO DA ÁGUA (G4-EN8, G4-EN9)

UNIDADE EMBU		2010	2011	2012	2013
Total de retirada por fonte	Volume total captado do Rio Embu-Mirim	285.395 m³	282.906 m³	272.444 m³	264.379 m³
	Consumo de água subterrânea (total)	23.403 m³	29.973 m³	32.175 m³	24.903 m³
	Consumo de água (total)	308.798 m³	312.879 m³	304.619 m³	289.282 m³

UNIDADE LIMEIRA		2010	2011	2012	2013
Total de retirada por fonte	Volume total captado do Rio Piracicaba	26.532.722 m³	26.699.447 m³	26.823.988 m³	26.529.198 m³
Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água	Vazão do Rio Piracicaba (média)	419.949 m³/h	246.418 m³/h	281.512 m³/h	N/D m³/h
	Consumo de água	316 m³/h	318 m³/h	319 m³/h	246 m³/h
	% de retirada	0,73	1,25	1,10	N/D

UNIDADE FLORESTAL		2010	2011	2012	2013
Total de retirada por fonte – São Paulo	Consumo específico Poço artesiano – Viveiro SP Alambari	3,31 m³/milheiro	3,10 m³/milheiro	2,49 m³/milheiro	3,8 m³/milheiro
	Consumo específico Açude – Viveiro SP Araraquara	6,00 m³/milheiro	6,70 m³/milheiro	3,59 m³/milheiro	3,16 m³/milheiro
Total de retirada por fonte – Bahia	Consumo específico Poço artesiano – Viveiro BA	4,30 m³/milheiro	4,40 m³/milheiro	4,35 m³/milheiro	3,74 m³/milheiro



## ANEXOS

	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Total das Contribuições para a Sociedade	268.753	25,55	4,62	7,32	675.731	64,60	13,60	19,53
Tributos (exceto encargos sociais)	1.941.133	184,55	33,39	52,85	1.988.714	229,25	40,04	57,49
Total - Indicadores sociais externos	2.209.886	210,10	38,01	60,17	2.664.445	307,14	53,64	77,03
4 - Indicadores ambientais								
Total dos investimentos relacionados com a operação da empresa	61.555	5,85	1,06	1,68	51.887	4,96	1,04	1,50
Total dos investimentos em programas e/ou projetos externos	28.282	2,69	0,49	0,77	29.955	2,86	0,6	0,87
Total dos investimentos em meio ambiente [GRI EN30]	89.837	8,54	1,55	2,45	81.842	7,82	1,65	2,37
	2012				2011			
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade [GRI EN28]	24				1			
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente [GRI EN28]	0				3			
Passivos e contingências ambientais.	0				0			
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) Não possui metas ( ) Cumpre de 0 a 50%, ( ) Cumpre de 51 a 75% (x) Cumpre de 76 a 100%				( ) Não possui metas ( ) Cumpre de 0 a 50%, ( ) Cumpre de 51 a 75% (x) Cumpre de 76 a 100%			
	2012				2011			
5 - Indicadores do corpo funcional								
Nº de empregados (as) ao final do período	2.516				2.533			
Nº de admissões durante o período	296				219			
Nº de desligamentos durante o período	316				227			
Nº de empregados (as) terceirizados <sup>(1)</sup>	14.727				12.445			
Nº de estagiários (as) <sup>(1)</sup>	200				216			
Nº de empregados acima de 45 anos	1.217				1.409			
Nº de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:								
Menores de 18 anos	0				0			
De 18 a 35 anos	1.075				900			
De 36 a 60 anos	1.419				1.597			
Acima de 60 anos	22				36			
Nº de empregados por nível de escolaridade, segregados por:								
Analfabetos	0				0			
Com ensino fundamental	162				197			
Com ensino médio	200				609			
Com ensino técnico	1.160				732			
Com ensino superior	816				810			
Pós-graduados	178				185			
Nº de empregados por sexo:								
Homens	1.965				1.981			
Mulheres	551				552			

## ANEXOS

	2012	2011
<b>% de cargos de chefia por sexo:</b>		
Homens	78%	78%
Mulheres	22%	22%
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	115	2.080
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0,04%	66%
Nº de empregados portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais <sup>(1)</sup>	57	65
<b>Remuneração bruta segregada por:</b>		
Empregados	141.540	126.769
Administradores	4.385	4.437
Terceirizados	-	-
Autônomos	-	-
	2012	2011
<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	33	32
Nº total de acidentes de trabalho	17	18
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados (as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados (as) ( ) todos(as) + Cipa	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados (as) (x) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve (x) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve (x) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados (as)	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados (as)
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados (as)	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados (as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos
Quanto à participação dos empregados em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva
<b>Nº total de reclamações e críticas de consumidores (as):</b>		
Na empresa	119.559	129.231
No Procon	568	1.316
Na Justiça	10.233	12.602
<b>% das reclamações e críticas solucionadas:</b>		
Na empresa	98%	98%
No Procon	78%	87%
Na Justiça	98%	62%
Ações empreendidas pela entidade para sanar ou minimizar as causas das reclamações	1 - Contagem do prazo de 15 dias para suspensão do fornecimento pela data da apresentação da fatura e não da sua emissão 2 - Alteração nas planilhas dos processos de irregularidade no SAP/CCS; 3 - Procedimento para aplicação de sazonalidade para cliente não industrial; 4 - Suspensão de cobrança de diferença de consumo para cliente regular com derivação do ramal para terceiros; 5 - Orientação para classificação correta de Quadra de Esportes do poder público; 6 - Contratação de consultoria para diagnosticar e propor melhorias do processo de RDE, Irregularidade e Qualidade do Fornecimento.	

4 - Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Investimentos relacionados com a operação da empresa	139.806	19,42	2,80	4,40	61.555	6,65	1,06	1,75
Investimento em programas e/ou projetos externos	22.260	3,09	0,45	0,70	28.282	3,05	0,49	0,80
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b> <small>GRI EN30</small>	<b>162.065</b>	<b>22,51</b>	<b>3,25</b>	<b>5,10</b>	<b>89.837</b>	<b>9,70</b>	<b>1,55</b>	<b>2,55</b>
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade		1				24		
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente <small>GRI EN28</small>		0				0		
Passivos e contingências ambientais.		0				-		

5 - Indicadores do corpo funcional	2013	2012
Nº de empregados(as) ao final do período	2.489	2.516
Nº de admissões durante o período	196	296
Nº de desligamentos durante o período	215	316
Nº de empregados(as) terceirizados	12.712	14.727
Nº de estagiários(as)	193	200
Nº de empregados acima de 45 anos	1.077	1.217
<b>Nº de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:</b>		
menores de 18 anos	0	0
de 18 a 35 anos	1.096	1.075
de 36 a 60 anos	1.354	1.419
acima de 60 anos	39	22
<b>Nº de empregados por nível de escolaridade, segregados por:</b>		
analfabetos	0	-
com ensino fundamental	29	162
com ensino médio	115	200
com ensino técnico	856	1.160
com ensino superior	1.309	816
pós- graduados	180	178
<b>Nº de empregados por sexo:</b>		
homens	1.928	1.965
mulheres	561	551

5 - Indicadores do corpo funcional		2013	2012
% de cargos de chefia por sexo:			
Homens		78%	78%
Mulheres		22%	22%
Nº de negros(as)(pretos e pardos) que trabalham na empresa		2.085	115 (1)
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)		1,00%	0,04%
Nº de empregados portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais		74	57
Remuneração bruta segregada por:			
Empregados		127.544	141.540
Administradores		3.341	4.385
Terceirizados		0	-
Autônomos		0	-
6 - Informações relevantes quanto ao exercício da Cidadania empresarial		2013	2012
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		51	33
Nº total de acidentes de trabalho		19	17
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	(x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados ( ) todos(as) + Cipa	(x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados ( ) todos(as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	( ) não se envolve (x) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve (x) segue as normas da OIT ( ) incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados	
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos	
Quanto à participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva	
Contencioso Cível:			
Nº total de reclamações e críticas de consumidores(as):		102.680	130.360
na empresa		92.594	119.559
no Procon		486	568
na justiça		9.600	10.233



# Balanço Social – Informações de Natureza Social e Ambiental

Informações de natureza social e ambiental | Valores expressos em milhares de reais

1. Geração e Distribuição de Riqueza		Em 2011: 4.136.271			Em 2010: 4.327.451		
Distribuição do Valor Adicionado		36,2% do governo			34,4% do governo		
A Demonstração do Valor Adicionado (DVA) está apresentada, na íntegra, no conjunto das Demonstrações Contábeis		18,5% dos empregados 38,1% dos acionistas 7,2% dos financiadores			13,7% dos empregados 49,1% dos acionistas 2,8% dos financiadores		
2. Recursos Humanos		Em 2011:			Em 2010:		
2.1 Remuneração							
Folha de Pagamento Bruta (FPB):		610.301			405.491		
• Empregados		607.064			402.575		
• Administradores		3.237			2.916		
Relação entre a maior e a menor remuneração:							
• Empregados		33,8			29,7		
• Administradores		1,0			1,0		
2.2 Benefícios Concedidos		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Encargos sociais		178.416	29,2%	3,8%	173.158	42,7%	3,6%
Alimentação		48.570	8,0%	1,0%	41.673	10,3%	0,9%
Transporte		794	0,1%	0,0%	586	0,1%	0,0%
Previdência privada		59.732	9,8%	1,3%	51.911	12,8%	1,1%
Saúde		60.675	9,9%	1,3%	52.192	12,9%	1,1%
Segurança e medicina do trabalho		3.149	0,5%	0,1%	2.765	0,7%	0,1%
Educação e creche		10.276	1,7%	0,2%	9.357	2,3%	0,2%
Cultura		-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Capacitação e desenvolvimento profissional		9.076	1,5%	0,2%	7.696	1,9%	0,2%
Participação nos lucros ou resultados		102.451	16,8%	2,2%	91.241	22,5%	1,9%
Total		473-139	77,5%	10,0%	430-579	106,2%	8,9%
2. Recursos Humanos		Em 2011:			Em 2010:		
2.3 Composição do Corpo Funcional							
Nº de empregados no final do exercício		5.659			5.638		
Nº de admissões		400			140		
Nº de demissões		382			137		
Nº de estagiários no final do exercício		0			173		
Nº de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício		190			76		
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício		-			-		
Nº de empregados por sexo:							
• Masculino		4.484			4.484		
• Feminino		1.175			1.154		
Nº de empregados por faixa etária:							
• Menores de 18 anos		-			-		
• De 18 a 35 anos		1.109			944		
• De 36 a 60 anos		4.016			4.173		
• Acima de 60 anos		534			521		
Nº de empregados por nível de escolaridade:							
• Analfabetos		-			-		
• Com ensino fundamental		837			968		
• Com ensino médio		1.002			1.001		
• Com ensino técnico		1.587			1.575		
• Com ensino superior		2.036			1.914		
• Pós-graduados		197			180		
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:							



• Masculino	82,5%	82,9%
• Feminino	17,5%	17,1%
<b>2.4 Contingências e Passivos Trabalhistas:</b>		
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade	922	1.094
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes	446	283
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes	74	155
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça	-	1.008

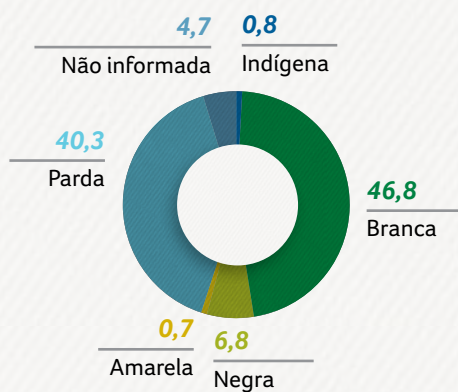
	Em 2011:			Em 2010:		
<b>3. Interação da Entidade com o Ambiente Externo</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
<b>3.1 Relacionamento com a Comunidade</b>						
Total dos investimentos em:						
Educação	3.635	0,2%	0,1%	3.706	0,1%	0,1%
Cultura	17.299	0,9%	0,4%	12.479	0,5%	0,3%
Saúde e infraestrutura	20.775	1,1%	0,4%	19.154	0,7%	0,4%
Esporte e lazer	1.285	0,1%	0,0%	2.021	0,1%	0,0%
Alimentação	100	0,0%	0,0%	32	0,0%	0,0%
Geração de trabalho e renda	4.453	0,2%	0,1%	5.515	0,2%	0,1%
Reassentamento de famílias	119.093	6,2%	2,5%	142.299	5,4%	3,0%
<b>Total dos investimentos</b>	<b>166.640</b>	<b>8,6%</b>	<b>3,5%</b>	<b>185.206</b>	<b>7,0%</b>	<b>3,8%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	742.951	38,5%	15,7%	778.366	29,5%	16,1%
Compensação financeira pela utilização de recursos hídricos	224.374	11,6%	4,7%	192.768	7,3%	4,0%
<b>Total – relacionamento com a comunidade</b>	<b>1.133.965</b>	<b>58,8%</b>	<b>24,0%</b>	<b>1.156.340</b>	<b>43,8%</b>	<b>24,0%</b>
<b>3.2 Interação com os Fornecedores</b>						
São exigidos controles sobre:						
Crítérios de responsabilidade social utilizados para a seleção de seus fornecedores	Riscos ambientais, condições ambientais de trabalho, controle médico de saúde ambiental, prática de trabalho noturno ou insalubre de menores de 18 anos.					

	Em 2011:			Em 2010:		
<b>4. Interação com o Meio Ambiente</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos e gastos com manutenção nos processos operacionais para a melhoria do meio ambiente	5.436	0,3%	0,1%	7.340	0,3%	0,2%
Investimentos e gastos com a preservação e/ou recuperação de ambientes degradados	1.524	0,1%	0,0%	1.273	0,1%	0,0%
Investimentos e gastos com a educação ambiental para empregados, terceirizados, autônomos e administradores da entidade	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
Investimentos e gastos com educação ambiental para a comunidade	927	0,0%	0,0%	1.009	0,1%	0,0%
Investimentos e gastos com outros projetos ambientais	15.929	0,8%	0,3%	9.391	0,5%	0,2%
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	-	0,0%	0,0%	2	0,0%	0,0%
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativas e/ou judicialmente	115	0,0%	0,0%	17	0,0%	0,0%
Passivos e contingências ambientais	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%
<b>Total da interação com o meio ambiente</b>	<b>23.969</b>	<b>1,2%</b>	<b>0,5%</b>	<b>19.030</b>	<b>1,0%</b>	<b>0,4%</b>

<b>5. Outras Informações</b>			<b>2011</b>	<b>2010</b>
Receita Líquida (RL)			4.729.484	4.822.731
Resultado Operacional (RO)			1.929.283	2.640.151



### Empregados por raça em 2012 (%)

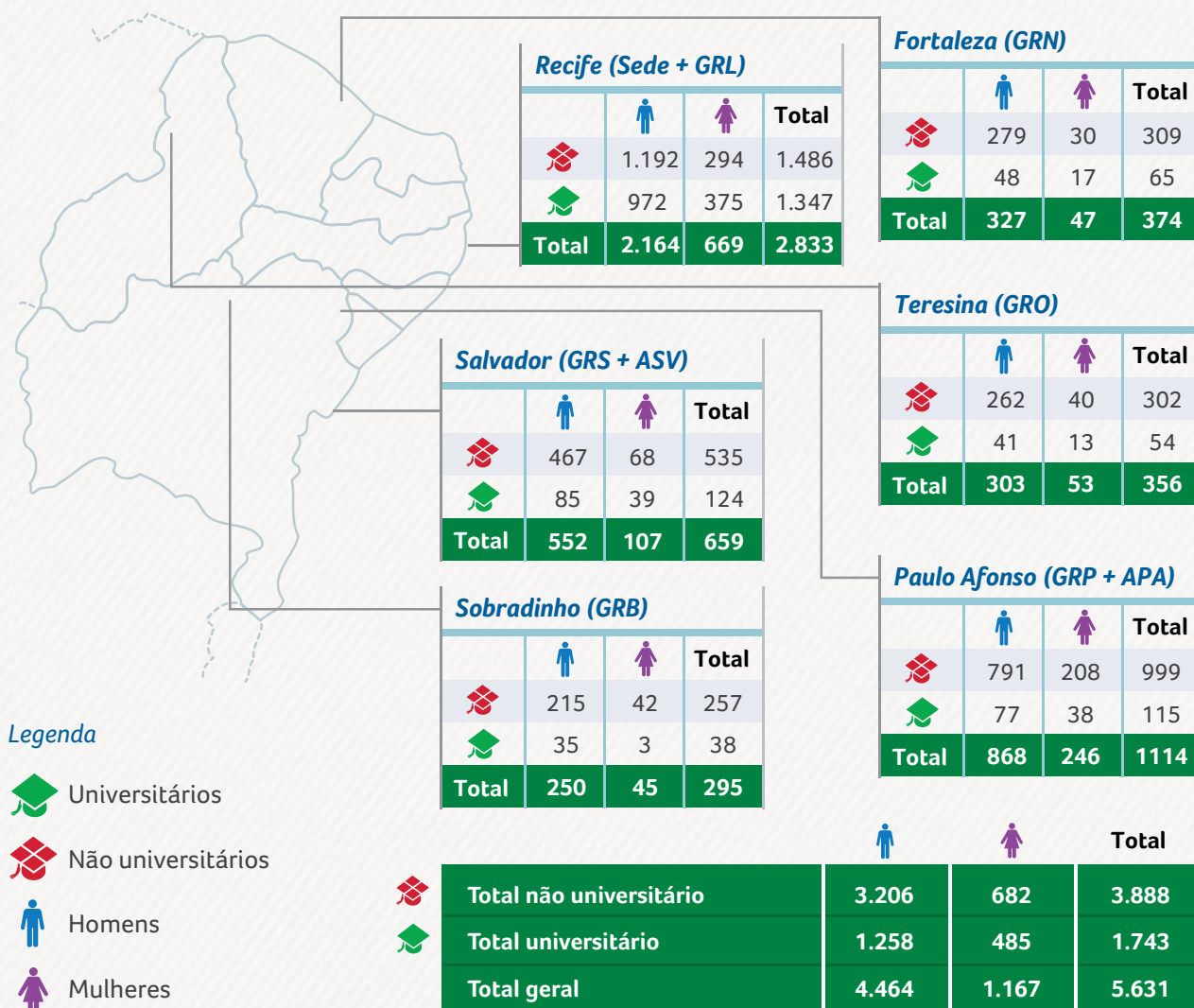


### Empregados por religião em 2012 (%)

Católica apostólica romana	64,3
Evangélica/Protestante	9,3
Espírita	6,1
Judaica	0,1
Afro	0,1
Muçulmana	0,1
Budista/Hinduista	0,2
Ateu	0,6
Outra religião	1,5
Sem religião	5,1
Não informado	12,7

GRI LA1

### Empregados por localidade, sexo e escolaridade em 2012





# Informações de Natureza Ambiental e Social

1   GERAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE RIQUEZA	EM 2013:			1,493,102	EM 2012:			(4,124,736)
Distribuição do Valor Adicionado A Demonstração do Valor Adicionado - DVA está apresentada, na íntegra, no conjunto das Demonstrações Contábeis.	31,2% governo 94,8% empregados -31,2% acionistas 5,2% financiadores				7,8% governo 17,5% empregados -129,5% acionistas 4,2% financiadores			
2   RECURSOS HUMANOS	EM 2013:				EM 2012:			
2.1 Remuneração								
Folha de pagamento bruta (FPB)	1.160,272				520.131			
Empregados	1.156,525				517.185			
Administradores	3.747				2.946			
Relação entre a maior e a menor remuneração:								
Empregados	34,1				33,7			
Administradores	1,1				1,1			
2.2 Benefícios Concedidos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL		Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	
Encargos Sociais	187.882	16,2%	4,6%		187.490	36,0%	3,1%	
Alimentação	45.692	3,9%	1,1%		49.065	9,4%	0,8%	
Transporte	657	0,1%	0,0%		828	0,2%	0,0%	
Previdência privada	113.139	9,8%	2,8%		42.786	8,2%	0,7%	
Saúde	79.654	6,9%	1,9%		66.567	12,8%	1,1%	
Segurança e medicina do trabalho	3,079	0,3%	0,1%		3.148	0,6%	0,1%	
Educação e Creche	12.951	1,1%	0,3%		11.925	2,3%	0,2%	
Cultura	0	0,0%	0,0%		0	0,0%	0,0%	
Capacitação e desenvolvimento profissional	3.389	0,3%	0,1%		6.707	1,3%	0,1%	
Outros	28.666	2,5%	0,7%		8.438	1,6%	0,1%	
Total	475.109	40,9%	11,6%		376.954	72,5%	6,3%	
2.3 Composição do Corpo Funcional								
Nº de empregados no final do exercício	4.427				5.631			
Nº de admissões	172				22			
Nº de demissões	1.369				51			
Nº de estagiários no final do exercício	13				108			
Nº de empregados portadores de necessidades especiais no final do exercício	165				192			
Nº de prestadores de serviços terceirizados no final do exercício	0				0			



Nº de empregados por sexo:		
Masculino	3.518	4.464
Feminino	909	1.167
Nº de empregados por faixa etária:		
Menores de 18 anos	-	-
De 18 a 35 anos	928	969
De 36 a 60 anos	3.152	3.964
Acima de 60 anos	347	698
Nº de empregados por nível de escolaridade:		
Analfabetos	-	-
Com ensino fundamental	530	842
Com ensino médio	713	977
Com ensino técnico	1.389	1.581
Com ensino superior	1.655	2.029
Pósgraduados	140	202
Percentual de ocupantes de cargos de chefia, por sexo:		
Masculino	81,9%	82,0%
Feminino	18,1%	18,0%
2.4 Contingências e Passivos Trabalhistas:		
Nº de processos trabalhistas movidos contra a entidade	850	850
Nº de processos trabalhistas julgados procedentes	269	405
Nº de processos trabalhistas julgados improcedentes	106	36
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça	689	0

	2011	2010
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	52	36
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente	2	119
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação a aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre 76 a 100%

## 5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

	2011	2010
	em unidades	em unidades
Nº de empregados (as) ao final do período	1.661	1.676
Nº de admissões durante o período	101	95
Nº de desligamentos durante o período	116	124
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	5.813	5.498
Nº de estagiários (as)	105	98
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	824	804
<b>Nº de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:</b>		
menores de 18 anos	0	0
de 18 a 35 anos	554	551
de 36 a 45 anos	283	321
de 46 a 60 anos	819	801
acima de 60 anos	5	3
<b>Nº de empregados por nível de escolaridade, segregados por:</b>		
analfabetos	0	0
com ensino fundamental	143	165
com ensino médio / técnico	809	812
com ensino superior	509	497
pós-graduados	200	202
Nº de mulheres que trabalham na empresa	352	345
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	25,36	29,53
Nº de homens que trabalham na empresa	1.309	1.331
% de cargos de chefia ocupados por homens	74,64	70,47
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	533	522
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	24,64	21,48
Nº de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais	50	60
<b>Remuneração bruta segregada por:</b>		
Empregados	136.706	127.019
Administradores	2.576	2.412

	2011	2010
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	52	36
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente	2	119
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação a aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre 76 a 100%	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (X) cumpre 76 a 100%

## 5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

	2011	2010
	em unidades	em unidades
Nº de empregados (as) ao final do período	1.661	1.676
Nº de admissões durante o período	101	95
Nº de desligamentos durante o período	116	124
Nº de empregados (as) terceirizados (as)	5.813	5.498
Nº de estagiários (as)	105	98
Nº de empregados (as) acima de 45 anos	824	804
<b>Nº de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:</b>		
menores de 18 anos	0	0
de 18 a 35 anos	554	551
de 36 a 45 anos	283	321
de 46 a 60 anos	819	801
acima de 60 anos	5	3
<b>Nº de empregados por nível de escolaridade, segregados por:</b>		
analfabetos	0	0
com ensino fundamental	143	165
com ensino médio / técnico	809	812
com ensino superior	509	497
pós-graduados	200	202
Nº de mulheres que trabalham na empresa	352	345
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	25,36	29,53
Nº de homens que trabalham na empresa	1.309	1.331
% de cargos de chefia ocupados por homens	74,64	70,47
Nº de negros (as) que trabalham na empresa	533	522
% de cargos de chefia ocupados por negros (as)	24,64	21,48
Nº de portadores (as) de deficiência ou necessidades especiais	50	60
<b>Remuneração bruta segregada por:</b>		
Empregados	136.706	127.019
Administradores	2.576	2.412

## Balanco Social

### Exercícios findos em 31 de dezembro

1 – Base de cálculo	2013 (R\$ mil)				2012 (R\$ mil)			
Receita Líquida (RL)	3.283.509				3.545.861			
Resultado Operacional (RO)	136.874				-44.543			
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	163.478				156.544			
Valor Adicionado Total (VAT)	1.580.288				1.633.537			
2 – Indicadores sociais internos	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre FPB	% sobre RL	% sobre VAT
Alimentação	10.544	6,45	0,32	0,67	9.772	6,24	0,28	0,60
Encargos sociais compulsórios	41.021	25,09	1,25	2,60	39.437	25,19	1,11	2,41
Previdência privada	15.153	9,27	0,46	0,96	13.352	8,53	0,38	0,82
Saúde	10.254	6,27	0,31	0,65	3.390	2,17	0,10	0,21
Segurança e saúde no trabalho	1.452	0,89	0,04	0,09	1.507	0,96	0,04	0,09
Educação	472	0,29	0,01	0,03	202	0,13	0,01	0,01
Cultura	-				-			
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.220	1,36	0,07	0,14	2.556	1,63	0,07	0,16
Creches ou auxílio-creche	751	0,46	0,02	0,05	559	0,36	0,02	0,03
Esporte	324	0,20	0,01	0,02	239	0,15	0,01	0,01
Transporte	976	0,60	0,03	0,06	885	0,57	0,02	0,05
Participação nos lucros ou resultados	12.528	7,66	0,38	0,79	9.790	6,25	0,28	0,60
Outros	772	0,47	0,02	0,05	1.226	0,78	0,03	0,08
<b>Total – Indicadores sociais internos</b>	<b>96.467</b>	<b>59,01</b>	<b>2,94</b>	<b>6,10</b>	<b>82.915</b>	<b>52,97</b>	<b>2,34</b>	<b>5,08</b>
3 – Indicadores sociais externos	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Educação	18	0,01	0,00	0,00	121	-0,27	0,00	0,01
Cultura	30.112	22,00	0,92	1,91	30.372	-68,19	0,86	1,86
Saúde e Saneamento	22	0,02	0,00	0,00	22	-0,05	0,00	0,00
Esporte					-			
Combate a fome e segurança alimentar					-			
Desenvolvimento social	20.262	14,80	0,62	1,28	20.262	-45,49	0,57	1,24
Eletrificação para população rural e carente	75.936	55,48	2,31	4,81	62.492	-140,30	1,76	3,83
Outros	64	0,05	0,00	0,00	58	-0,13	0,00	0,00
<b>Total das Contribuições para a Sociedade</b>	<b>126.414</b>	<b>92,36</b>	<b>3,85</b>	<b>8,00</b>	<b>113.327</b>	<b>-254,42</b>	<b>3,20</b>	<b>6,94</b>
Tributos (Exceto Encargos Sociais)	1.212.027	885,51	36,91	76,70	1.311.003	-2.943,23	36,97	80,26
<b>Total – Indicadores sociais externos</b>	<b>1.338.441</b>	<b>977,86</b>	<b>40,76</b>	<b>84,70</b>	<b>1.424.330</b>	<b>-3.197,65</b>	<b>40,17</b>	<b>87,19</b>



4 – Indicadores ambientais	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT	R\$ mil	% sobre RO	% sobre RL	% sobre VAT
Investimentos relacionados com a operação da empresa	170.091	124,27	5,18	10,76	111.997	-251,44	3,16	6,86
Investimento em programas e/ou projetos externos	15.156	11,07	0,46	0,96	13.953	-31,32	0,39	0,85
Total dos investimentos em meio ambiente	185.247	135,34	5,64	11,72	125.950	-282,76	3,55	7,71
Quantidade de processos ambientais, administrativos e judiciais movidos contra a entidade	361				125			
Valor das multas e das indenizações relativas à matéria ambiental, determinadas administrativa e/ou judicialmente (R\$ mil)	37				5			
Passivos e contingências ambientais.	-				-			
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) Não possui Metas ( ) Cumpre de 0 a 50% ( ) Cumpre de 51 a 75% ( x ) Cumpre de 76 a 100%				( ) Não possui Metas ( ) Cumpre de 0 a 50% ( ) Cumpre de 51 a 75% ( x ) Cumpre de 76 a 100%			
5 – Indicadores do corpo funcional		2013			2012			
Nº de empregados(as) ao final do período	1.722			1.694				
Nº de admissões durante o período	185			185				
Nº de desligamentos durante o período	157			152				
Nº de empregados(as) terceirizados (1)	6.145			6.142				
Nº de estagiários(as) (1)	149			109				
Nº de empregados acima de 45 anos	794			788				
Nº de empregados por faixa etária, nos seguintes intervalos:								
menores de 18 anos	5			1				
de 18 a 35 anos	704			633				
de 36 a 60 anos	1.005			1.056				
acima de 60 anos	8			4				
Nº de empregados por nível de escolaridade, segregados por:								
analfabetos								
com ensino fundamental	182			163				
com ensino médio	307			396				
com ensino técnico	541			521				
com ensino superior	515			462				
pós- graduados	177			152				
Nº de empregados por sexo:								
homens	1.316			1.319				
mulheres	406			375				
% de cargos de chefia por sexo:								
homens	76,00%			77,86%				
mulheres	24,00%			22,14%				
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	583			583				
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	28,00%			25,18%				
Nº de empregados portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	99			55				

5 – Indicadores do corpo funcional		2013	2012
Remuneração bruta segregada por:			
Empregados		147.763	152.673
Administradores		2.981	3.871
Terceirizados		ND	ND
Autônomos		ND	ND
6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial		2013	2012
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa		29,86	29,72
Nº total de acidentes de trabalho		48	46
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados	( ) direção ( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados	
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados ( ) todos(as) + Cipa	( x ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados ( ) todos(as) + Cipa	
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos (as) trabalhadores (as), a empresa:	( ) não se envolve ( ) segue as normas da OIT ( x ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve ( ) segue as normas da OIT ( x ) incentiva e segue a OIT	
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências ( x ) todos(as) empregados(as)	
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos ( x ) são exigidos	( ) não são considerados ( ) são sugeridos ( x ) são exigidos	
Quanto à participação de empregados (as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( x ) apoia ( ) organiza e incentiva	( ) não se envolve ( ) apoia ( x ) organiza e incentiva	
Contencioso Cível:		2013	2012
Nº total de reclamações e críticas de consumidores(as):			
Na empresa		71.785	118.305
No Procon		1.695	2.254
Na Justiça		8.070	7.571
% das reclamações e críticas solucionadas:			
Na empresa		100,00%	100%
No Procon		85,00%	87%
Na Justiça		108,84%	67%
Montante de multas e indenizações a clientes, determinadas por órgãos de proteção e defesa do consumidor ou pela Justiça: <a href="#">GRI PR9</a>		12.509	13.054



# COMPANHIA ENERGÉTICA DO CEARÁ COELCE

## BALANÇO SOCIAL ANUAL

Referentes aos exercícios findos em 31 de dezembro de 2011 e 2010  
(Valores expressos em milhares de reais)

### Balanço Social Anual / 2011 Companhia Energética do Ceará - COELCE

1 – Base de Cálculo	2011 Valor (Mil reais)			2010 Valor (Mil reais)		
Receita Líquida (RL)	2.627.212			2.849.706		
Resultado operacional (RO)	621.343			662.746		
Folha de pagamento bruta (FPB)	114.754			98.036		
2 – Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	7.489	6,53%	0,29%	6.175	6,30%	0,22%
Encargos sociais compulsórios	34.112	29,73%	1,30%	28.144	28,71%	0,99%
Previdência privada	6.071	5,29%	0,23%	8.958	9,14%	0,31%
Saúde	8.388	7,31%	0,32%	8.076	8,24%	0,28%
Segurança e saúde no trabalho	1.625	1,42%	0,06%	491	0,50%	0,02%
Educação	878	0,77%	0,03%	571	0,58%	0,02%
Cultura	117	0,10%	0,00%	90	0,09%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	2.194	1,91%	0,08%	2.648	2,70%	0,09%
Creches ou auxílio-creche	1.547	1,35%	0,06%	1.266	1,29%	0,04%
Participação nos lucros ou resultados	10.817	9,43%	0,41%	8.531	8,70%	0,30%
Outros	2.226	1,94%	0,08%	1.173	1,20%	0,04%
<b>Total – Indicadores sociais internos</b>	<b>75.464</b>	<b>65,76%</b>	<b>2,87%</b>	<b>66.123</b>	<b>67,45%</b>	<b>2,32%</b>
3 – Indicadores Sociais Externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	300	0,05%	0,01%	379	0,06%	0,01%
Cultura	12.528	2,02%	0,48%	12.769	1,93%	0,45%
Esporte	457	0,07%	0,02%	834	0,13%	0,03%
Outros	112.869	18,17%	4,30%	184.027	27,77%	6,46%
Total das contribuições para a sociedade	126.154	20,30%	4,80%	198.009	29,88%	6,95%
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.184.462	190,63%	45,08%	876.910	132,31%	30,77%
<b>Total – Indicadores sociais externos</b>	<b>1.310.616</b>	<b>210,93%</b>	<b>49,89%</b>	<b>1.074.919</b>	<b>162,19%</b>	<b>37,72%</b>
4 – Indicadores Ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	20.179	3,25%	0,77%	23.376	3,53%	0,82%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	21.259	3,42%	0,81%	19.162	2,89%	0,67%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>41.438</b>	<b>6,67%</b>	<b>1,58%</b>	<b>42.538</b>	<b>6,42%</b>	<b>1,49%</b>
Quanto ao estabelecimento de metas anuais para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa:	( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%		



5 – Indicadores do Corpo Funcional	2011	2010
Nº de empregados(as) ao fim do período	1.309	1.308
Nº de admissões durante o período	95	64
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	6.300	7.261
Nº de estagiários(as)	229	193
Nº de empregados acima de 45 anos	692	751
Nº de mulheres que trabalham na empresa	297	305
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	27%	26%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	358	344
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	21%	21%
Nº de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	63	61
6 – Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial	2011	Meta 2012
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	17,83	17,83
Número total de acidentes de trabalho	15	0
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)	( ) direção (x) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) (x) todos (as) + Cipa	( ) direção e gerências ( ) todos(as) empregados(as) (x) todos (as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolve ( ) segue as normas da OIT (x) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolverá ( ) seguirá as normas da OIT (x) incentivará e seguirá a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)	( ) direção ( ) direção e gerências (x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não são considerados ( ) são sugeridos (x) são exigidos	( ) não serão considerados ( ) serão sugeridos (x) serão exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolve ( ) apoia (x) organiza e incentiva	( ) não se envolverá ( ) apoiará (x) organizará e incentivará
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa 814.026; no Procon 450; na Justiça 1.201	na empresa 840.558; no Procon 495; na Justiça 1.201
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa 96%; no Procon 84,7%; na Justiça 105,6%	na empresa 100%; no Procon 100%; na Justiça 1000%
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	Em 2011: 1.950.083	Em 2010: 1.982.159
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	62% governo / 7% pessoal / 7% terceiros / 14% acionista / 10% retido	61% governo / 6% pessoal / 9% terceiros / 17% acionista / 7% retido

## 7 – Outras Informações

CNPJ: 07.047.251/0001-70 Setor Econômico: Energético- categoria Distribuição UF da sede da empresa: Ceará

Para esclarecimentos sobre as informações declaradas:

Cláudio Roberto de Azevedo Ferreira, (21) 3607-9525, crferreira@endesabr.com.br

“Esta empresa não utiliza mão-de-obra infantil ou trabalho escravo, não tem envolvimento com prostituição ou exploração sexual da criança ou adolescente e não está envolvida em corrupção.”

“Nossa empresa valoriza e respeita a diversidade interna e externamente.”

# Balanço Social Ibase

<b>1 – Base de Cálculo</b>	<b>2011 Valor (Mil reais)</b>			<b>2011 Valor (Mil reais)</b>		
Receita líquida (RL)			7.485.085			6.579.272
Resultado operacional (RO)			1.874.131			1.754.808
Folha de pagamento bruta (FPB)			379.916			351.400
<b>2 – Indicadores sociais internos</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>
Alimentação	18.501	4,87%	0,25%	17.164	4,88%	0,26%
Encargos sociais compulsórios	82.404	21,69%	1,10%	80.946	23,04%	1,23%
Previdência privada	8.293	2,18%	0,11%	12.596	3,58%	0,19%
Saúde	28.905	7,61%	0,39%	24.529	6,98%	0,37%
Segurança e saúde no trabalho	1.061	0,28%	0,01%	2.568	0,73%	0,04%
Educação	1.647	0,43%	0,02%	1.429	0,41%	0,02%
Cultura	133	0,04%	0,00%	165	0,05%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	6.143	1,62%	0,08%	4.800	1,37%	0,07%
Creches ou auxílio-creche	2.060	0,54%	0,03%	2.182	0,62%	0,03%
Participação nos lucros ou resultados	32.495	8,55%	0,43%	27.216	7,75%	0,41%
Outros	1.907	0,50%	0,03%	2.480	0,71%	0,04%
<b>Total – Indicadores sociais internos</b>	<b>183.550</b>	<b>48,31%</b>	<b>2,45%</b>	<b>176.075</b>	<b>50,11%</b>	<b>2,68%</b>
<b>3 – Indicadores sociais externos</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Educação	5.237	0,28%	0,07%	9.362	0,53%	0,14%
Cultura	14.608	0,78%	0,20%	18.190	1,04%	0,28%
Esporte	–	0,00%	0,00%	915	0,05%	0,01%
Outros	62.786	3,35%	0,84%	135.021	7,69%	2,05%
Total das contribuições para a sociedade	82.631	4,41%	1,10%	163.488	9,32%	2,48%
Tributos (excluídos encargos sociais)	3.893.790	207,76%	52,02%	3.253.423	185,40%	49,45%
<b>Total – Indicadores sociais externos</b>	<b>3.976.421</b>	<b>212,17%</b>	<b>53,12%</b>	<b>3.416.911</b>	<b>194,72%</b>	<b>51,93%</b>
<b>4 – Indicadores ambientais</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	155.558	8,30%	2,08%	84.237	4,80%	1,28%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	22.940	1,22%	0,31%	84.830	4,83%	1,29%
Total dos investimentos em meio ambiente	178.498	9,52%	2,38%	169.067	9,63%	2,57%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%			( ) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% (x) cumpre de 76 a 100%	
<b>5 – Indicadores do corpo funcional</b>	<b>2012</b>			<b>2011</b>		
Nº de empregados(as) ao final do período			2.657			2.761
Nº de admissões durante o período			193			224
Nº de empregados(as) parceiros(as)			12.580			13.448
Nº de estagiários(as)			486			438
Nº de empregados(as) acima de 45 anos			1.023			1.054
Nº de mulheres que trabalham na empresa			660			675
% de cargos de chefia ocupados por mulheres			27,3%			13,4%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa			657			648
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)			17,9%			12,9%
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais			70			72

# Balanço Social Ibase

1 – Base de Cálculo	2013 Valor (Mil reais)	2012 Valor (Mil reais)
Receita líquida (RL)	7.635.755	7.485.085
Resultado operacional (RO)	1.666.211	2.035.605
Folha de pagamento bruta (FPB)	393.959	387.496

2 – Indicadores sociais internos	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	19.349	4,91%	0,25%	18.501	4,77%	0,25%
Encargos sociais compulsórios	87.777	22,28%	1,15%	82.404	21,27%	1,10%
Previdência privada	8.732	2,22%	0,11%	8.293	2,14%	0,11%
Saúde	14.213	3,61%	0,19%	28.905	7,46%	0,39%
Segurança e saúde no trabalho	1.918	0,49%	0,03%	1.061	0,27%	0,01%
Educação	865	0,22%	0,01%	1.647	0,42%	0,02%
Cultura	50	0,01%	0,00%	133	0,03%	0,00%
Capacitação e desenvolvimento profissional	8.050	2,04%	0,11%	6.143	1,59%	0,08%
Creches ou auxílio-creche	2.522	0,64%	0,03%	2.060	0,53%	0,03%
Participação nos lucros ou resultados	34.782	8,83%	0,46%	32.494	8,39%	0,43%
Outros	1.931	0,49%	0,03%	1.908	0,49%	0,03%
<b>Total – Indicadores sociais internos</b>	<b>180.189</b>	<b>45,74%</b>	<b>2,36%</b>	<b>183.550</b>	<b>47,37%</b>	<b>2,45%</b>

3 – Indicadores sociais externos	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Educação	5.612	0,34%	0,07%	4.811	0,24%	0,06%
Cultura	15.383	0,92%	0,20%	14.273	0,70%	0,19%
Esporte	573	0,03%	0,01%	0	0,00%	0,00%
Outros	310.113	18,61%	4,06%	127.253	6,25%	1,70%
Total das contribuições para a sociedade	331.680	19,91%	4,34%	146.337	7,19%	1,96%
Tributos (excluídos encargos sociais)	1.129.732	67,80%	14,80%	1.784.266	87,65%	23,84%
<b>Total – Indicadores sociais externos</b>	<b>1.461.412</b>	<b>87,71%</b>	<b>19,14%</b>	<b>1.930.603</b>	<b>94,84%</b>	<b>25,79%</b>

4 – Indicadores ambientais	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL	Valor (mil)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/operação da empresa	51.137	3,07%	0,67%	52.773	2,59%	0,71%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	21.727	1,30%	0,28%	24.684	1,21%	0,33%
Total dos investimentos em meio ambiente	72.865	4,37%	0,95%	77.456	3,81%	1,03%
Quanto ao estabelecimento de “metas anuais” para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa		( ) não possui metas; ( ) cumpre de 0 a 50%; ( ) cumpre de 51 a 75%; (x) cumpre de 76 a 100%		( ) não possui metas; ( ) cumpre de 0 a 50%; ( ) cumpre de 51 a 75%; (x) cumpre de 76 a 100%		

5 – Indicadores do corpo funcional	2013	2012
Nº de empregados(as) ao final do período	2.672	2.658
Nº de admissões durante o período	205	193
Nº de empregados(as) parceiros(as)	11.611	11.770
Nº de estagiários(as)	494	486
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.025	1023
Nº de mulheres que trabalham na empresa	667	660
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	22,04%	25,42%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	687	657
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	1,57%	0,7%
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	ND	ND

casos, também pelo Comitê de Pessoas e pelo Conselho de Administração. A Vice-Presidência de Desenvolvimento Organizacional é a instância responsável pela agenda de pessoas e participa de todas as reuniões da Diretoria e do Comitê.

## UMA DAS MELHORES EM GESTÃO DE PESSOAS

A PERMANÊNCIA DA CIELO NOS PRINCIPAIS RANKINGS DE GESTÃO DE PESSOAS EVIDENCIA A CONSISTÊNCIA DA ESTRATÉGIA DE RECURSOS HUMANOS DA COMPANHIA. EM 2013, PELA 13ª VEZ CONSECUTIVA, FOI ELEITA UMA DAS "150 MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR", SEGUNDO O RANKING DA REVISTA VOCÊ S/A. [Veja os outros reconhecimentos na seção Prêmios e Reconhecimentos.](#)

### COLABORADORES, POR NÍVEL FUNCIONAL E GÊNERO GRI LA1

	2013		2012		2011	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
ADMINISTRADORES <sup>1</sup>	7	0	7	0	6	0
DIRETORIA	21	5	24	6	23	5
GERÊNCIA	107	64	64	38	74	43
ADMINISTRATIVO	233	288	219	261	194	241
OPERACIONAL	210	178	245	197	272	210
SUPERVISÃO	62	58	56	49	91	56
TÉCNICOS	212	80	172	79	170	85
TOTAL POR GÊNERO	852	673	787	630	830	640
<b>TOTAL</b>		<b>1.525</b>		<b>1.417</b>		<b>1.470</b>

<sup>1</sup> Não contemplam membros do Conselho de Administração.

### COLABORADORES, POR REGIÃO GRI LA1

	2013		2012		2011	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
CENTRO-OESTE	29	14	31	12	38	18
NORDESTE	29	26	28	29	45	29
NORTE	13	9	10	11	10	11
SUDESTE	734	597	673	552	687	543
SUL	47	27	45	26	50	39
TOTAL POR GÊNERO	852	673	787	630	830	640
<b>TOTAL</b>		<b>1.525</b>		<b>1.417</b>		<b>1.470</b>

## PERFIL DA EQUIPE

A Cielo encerrou 2013 com 1.525 colaboradores (852 homens e 673 mulheres), com mais de 50% da equipe atuando na sede da Companhia, em Barueri (SP). Os estagiários não estão contemplados nesse total, e todos os profissionais cumprem jornada integral, com contrato de trabalho por tempo indeterminado. **GRI LA1**

Do total de colaboradores, 2,8% eram pessoas com deficiência, cenário que ainda configura um desafio à Companhia para cumprir o que estabelece a Lei de Cotas (5% do total de vagas). A alta liderança, que engloba os membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, não contava com negros nem pessoas com deficiência. **GRI LA13**

Vale lembrar que a estratégia de gestão de pessoas estabelece a diversidade de ideias e de perspectivas e a capacidade de trabalhar em equipe como diferenciais valorizados na Companhia.

## NEGROS (%) GRI LA13

	2013			2012			2011		
	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL
<b>ADMINISTRADORES<sup>1</sup></b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DIRETORIA</b>	10	0	10	8	0	8	9	0	7
<b>GERÊNCIA</b>	11	9	21	13	13	26	15	7	12
<b>ADMINISTRATIVO</b>	27	22	49	29	23	53	27	24	26
<b>OPERACIONAL</b>	26	23	49	26	17	43	24	17	21
<b>SUPERVISÃO</b>	13	29	42	11	33	43	23	30	26
<b>TÉCNICOS</b>	16	8	24	16	8	24	16	12	15

<sup>1</sup> Não contemplam membros do Conselho de Administração.

## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (%) GRI LA13

	2013			2012			2011		
	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL	HOMENS	MULHERES	% SOBRE O TOTAL
<b>ADMINISTRADORES<sup>1</sup></b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DIRETORIA</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GERÊNCIA</b>	0	1,6	1,6	0	0	0	0	0	0
<b>ADMINISTRATIVO</b>	7,3	8	15,3	6,4	7,3	6,9	5,7	3,3	4,4
<b>OPERACIONAL</b>	0	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0	0	0
<b>SUPERVISÃO</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TÉCNICOS</b>	0,5	0	0,5	0,6	0	0,4	0	0	0

<sup>1</sup> Não contemplam membros do Conselho de Administração.

# Mais de 50%

da equipe trabalha na sede da Companhia, em Barueri.

## COLABORADORES, POR GÊNERO (%) GRI LA13

	2013		2012		2011	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
ADMINISTRADORES <sup>1</sup>	100	0	100	0	100	0
DIRETORIA	81	19	79	21	82	18
GERÊNCIA	63	37	63	37	63	37
ADMINISTRATIVO	45	55	46	54	45	55
OPERACIONAL	54	46	55	45	56	44
SUPERVISÃO	52	48	53	47	62	38
TÉCNICOS	73	27	69	31	67	33

<sup>1</sup> Não contemplam membros do Conselho de Administração.

## COLABORADORES, POR FAIXA ETÁRIA (%) GRI LA13

	2013			2012			2011		
	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS	ABAIXO DE 30 ANOS	ENTRE 30 E 50 ANOS	ACIMA DE 50 ANOS
ADMINISTRADORES <sup>1</sup>	0	57	43	0	56	44	0	83	17
DIRETORIA	0	85	15	0	86	14	0	79	21
GERÊNCIA	5	87	8	2	89	9	1	91	8
ADMINISTRATIVO	45	52	3	36	61	3	38	60	2
OPERACIONAL	29	70	1	19	80	1	24	75	1
SUPERVISÃO	12	88	1	6	93	1	6	91	3
TÉCNICOS	18	73	9	8	80	12	10	79	11

<sup>1</sup> Não contemplam membros do Conselho de Administração.

# colaboradores

Em um contexto em que nossa organização se amplia e expande as suas relações, cresce também a nossa necessidade de formar líderes com alto potencial e de atrair profissionais com competências ainda inexistentes na companhia. Dessa forma, temos trabalhado para acelerar o desenvolvimento de pessoas e aprimorar o que chamamos de portas de entrada da companhia, setores em que mais atraímos pessoas como os programas de *trainees* e estágios (*leia mais na página 40, Educação*).

Para garantir a execução da nossa estratégia futura, demos um importante passo em 2012. O ciclo de revisão do planejamento estratégico incluiu a tarefa de traduzir de forma mais clara aos colaboradores os objetivos da companhia no curto, médio e longo prazos, que também foram divulgados em um número maior de encontros e ações. Nosso objetivo foi transmitir às equipes uma visão mais concreta do futuro do negócio para orientar o trabalho dos colaboradores.

LAI- Número de colaboradores Natura por região/país	Unidade	2010	2011	2012
Brasil		5.482	5.483	5.354
Argentina		395	449	394
Chile		293	293	268
México <sup>1</sup>	Unid.	329	113	119
Peru		293	301	283
Colômbia		170	191	213
França		48	55	52
<b>Total</b>		<b>7.010</b>	<b>6.885</b>	<b>6.683</b>
Outros contratos de trabalho <sup>2</sup>				
Aprendizes <sup>3</sup>		152	157	164
Estagiários <sup>4</sup>		68	141	80
Temporários <sup>5</sup>	Unid.	445	255	337
Terceiros residentes <sup>6</sup>		2.048	2.094	2.505
<b>Total – outros contratos de trabalho</b>		<b>2.713</b>	<b>2.647</b>	<b>3.086</b>

1. A queda de 2010 para 2011 se justifica, principalmente, pelo início de um novo modelo comercial no México, no qual as gerentes de relacionamento deixaram de ser colaboradoras e aderiram à atividade de consultoria.

2. Incluem as operações Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, França e México.

3. Os 162 jovens que compõem o grupo dos menores aprendizes foram contratados por uma empresa terceira e também estão contabilizados nessa categoria. Apenas dois jovens continuam sendo contabilizados no número de colaboradores Brasil.

4. O número reduzido de estagiários se deve ao encerramento da turma de 2010 e sua reposição será feita em janeiro/13, totalizando 165 estagiários.

5. São considerados temporários os contratados por tempo determinado em regime CLT, por agência de emprego e com subordinação.

6. São considerados terceiros residentes os fornecedores que têm postos de trabalho (fixos ou não), alocados nas unidades da empresa por um período superior a seis meses.



<b>LAI.Colaboradores Natura por gênero <sup>1</sup></b>	<b>Unidade</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Masculino	%	nd	36	36
Feminino		nd	64	64

1. Indicador passou a ser reportado em 2011.

<b>LAI3.Diversidade <sup>1</sup></b>	<b>Unidade</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>Total de Colaboradores Brasil</b>	<b>Unid</b>	<b>5.482</b>	<b>5.483</b>	<b>5.354</b>
<b>Mulheres</b>	<b>%</b>			
Em relação ao total de colaboradores		61	61	60
Em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais		55	57	59
Em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria		25	24	26
<b>Acima de 45 anos</b>	<b>%</b>			
Em relação ao total de colaboradores		11	12	13
Em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais		9	11	11
Em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria		22	22	35
<b>Multiculturalidade</b>				
Total de líderes estrangeiros ou com experiência internacional <sup>2</sup>	Unid	27	42	38
% de líderes estrangeiros ou com experiência internacional em relação ao total de líderes <sup>3</sup>	%	23	33	30
<b>Colaboradores com deficiência</b>				
Número de colaboradores com deficiência	Unid	249	258	219
Porcentagem sobre o total de colaboradores	%	4,5	4,7	4,1
Número de pessoas com deficiência capacitadas no programa Competências Básicas Profissionais	Unid	217	258	244

1. Não reportamos a classificação por minorias em função de um entendimento diferente sobre diversidade, que envolve conceitos mais amplos de inclusão social.

2. Contemplados os líderes gestores de processo, de negócio e globais.

3. Consideramos experiência internacional em vigor ou passada na Natura, mas em operações diferentes da nacionalidade do colaborador e com tempo mínimo de dois anos.

<b>LAI.Colaboradores por nível funcional <sup>1</sup></b>	<b>Unidade</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Produção	unid	nd	nd	2.476
Administrativo		nd	nd	3.474
Gerência		nd	nd	679
Diretoria		nd	nd	54
<b>Total</b>		<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>6.683</b>

1. Indicador passou a ser reportado em 2012

GRI G4-I0

## COLABORADORES POR NÍVEL FUNCIONAL<sup>1</sup>

	Unidade	2011	2012	2013	
		Total	Total	Total	Feminino Masculino
Operacional	Un.	n.d	2.476	2.371	1.001 1.370
Administrativo		n.d	3.474	3.503	2.822 681
Gerência		n.d	679	721	409 312
Diretoria		n.d	54	60	17 43
<b>Total</b>		<b>n.d</b>	<b>6.683</b>	<b>6.655</b>	<b>4.249 2.406</b>

<sup>1</sup> Desde 2013, reportamos as informações do indicador de acordo com o protocolo G4, da GRI.

GRI G4-I0

## NÚMERO DE COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO E EMPREGO<sup>1</sup>

	Unidade	2013		
		Total	Feminino	Masculino
Tempo determinado	%	191	117	74
Tempo indeterminado		6.464	4.132	2.332
<b>Total</b>		<b>6.655</b>	<b>4.249</b>	<b>2.406</b>
Jornada integral		6.649	4.244	2.405
Meio período		6	5	1
<b>Total</b>		<b>6.655</b>	<b>4.249</b>	<b>2.406</b>

<sup>1</sup> Desde 2013, reportamos as informações do indicador de acordo com o protocolo G4, da GRI.

## PESQUISA DE CLIMA GRI G4-PR5

Em 2013, obtivemos o melhor resultado em nossa pesquisa de clima desde que começamos a monitorar o indicador, em 2006. Alcançamos um índice de favorabilidade de 78%, acima da meta de 73% e também do registrado no ano anterior (72%). As mudanças implementadas na área de gestão de pessoas em 2013 impactaram, positivamente, os resultados da pesquisa, mas, por se tratar de um processo de melhoria contínua, também identificamos outras ações desenvolvidas ao longo dos últimos anos como impulsionadoras desse resultado.

De maneira geral, o bom desempenho foi verificado em importantes itens que compõem a pesquisa e entre os colaboradores tanto das áreas administrativa e operacional quanto da força de vendas. Nos itens relacionamento e qualidade do processo decisório, houve aumento de 13 p.p. e 9 p.p., respectivamente. Por outro lado, registramos pequena queda nas questões relacionadas à percepção sobre a capacidade de mobilização da Natura em relação a mudanças externas

(econômicas, de mercado, da concorrência etc.) e de identificação entre o trabalho e o propósito de vida do profissional. Também seguimos acompanhando com atenção alguns itens mais críticos, como remuneração e gestão de desempenho, embora ambos tenham alcançado índices acima da meta prevista.

Com a força de vendas, a evolução de nosso nível de serviço afetou positivamente o clima organizacional, enquanto a reorganização de estruturas e processos na área administrativa suscitou uma melhor percepção sobre o clima entre esse público. Já com os colaboradores da área operacional, uma gestão mais próxima, uma série de capacitações disponibilizadas aos gestores e a revisão da linguagem do questionário da pesquisa contribuíram para o bom resultado.

No Brasil, o nível de favorabilidade correspondeu a 77%, enquanto no último ano o indicador chegou a 72%. Entre todos os públicos, registramos crescimento, com destaque para a área

GRI G4-I0

## NÚMERO DE COLABORADORES NATURA POR GÊNERO %

	Unidade	2011	2012	2013
Masculino	%	55	52	36
Feminino		45	48	64

GRI G4-LA12

## DIVERSIDADE<sup>1</sup>

	Unidade	2011	2012	2013
Total de colaboradores Brasil	Un.	5.483	5.354	5.339
<b>Mulheres</b>				
Em relação ao total de colaboradores	%	61	60	59
Em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais		57	59	56
Em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria		24	26	33
<b>Acima de 45 anos</b>				
Em relação ao total de colaboradores	%	12	13	14
Em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais		11	11	12
Em cargos de diretoria em relação ao total de cargos de diretoria		22	35	42
<b>Multiculturalidade</b>				
Total de líderes estrangeiros ou com experiência internacional <sup>2</sup>	Un.	42	38	24
% de líderes estrangeiros ou com experiência internacional em relação ao total de líderes <sup>3</sup>	%	33	30	21
<b>Colaboradores com deficiência</b>				
Número de colaboradores com deficiência	Un.	258	219	230
Porcentagem sobre o total de colaboradores	%	4,7	4,1	4,3
Número de pessoas com deficiência capacitadas no programa Competências Básicas Profissionais <sup>4</sup>	Un.	258	244	251

<sup>1</sup> Não reportamos a classificação por minorias em função de um entendimento diferente sobre diversidade, que envolve conceitos mais amplos de inclusão social. <sup>2</sup> Tivemos um aumento significativo nesse indicador em decorrência da promoção de algumas colaboradoras, que passaram a pertencer a esse público, o que justifica também a redução de 8% no número de mulheres em cargos de gerência. <sup>3</sup> Em 2013, esse indicador passou a ser calculado considerando apenas os colaboradores com experiência internacional vigentes pela Natura. <sup>4</sup> Dos 251 colaboradores treinados, parte foi desligada durante o ano.

**5 - Indicadores do corpo funcional**

	2013 - em unidades	2012 - em unidades
Número de empregados(as) no fim do período	183	150
Número de admissões durante o período	76	54
Número de desligamentos durante o período	30	31
Número de empregados(as) terceirizados(as)	0	0
Número de estagiários(as)	23	3
Número de empregados(as) acima de 45 anos	4	0
<b>Número de empregados por faixa etária:</b>		
menores de 18 anos	0	0
de 18 a 35 anos	148	116
de 36 a 45 anos	31	28
de 46 a 60 anos	4	6
acima de 61 anos	0	0
<b>Número de empregados por nível de escolaridade:</b>		
analfabetos	0	0
com ensino fundamental	0	0
com ensino médio/técnico	5	14
com ensino superior	144	100
pós-graduados	34	36
Número de mulheres que trabalham na empresa	98	87
Percentual de cargos de chefia ocupados por mulheres	44	49
Número de homens que trabalham na empresa	85	63
Percentual de cargos de chefia ocupados por homens	56	51
Número de negros(as) que trabalham na empresa	1	1
Percentual de cargos de chefia ocupados por negros(as)	0	0
Número de portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	1	1
<b>Remuneração bruta segregada por:</b>		
empregados(das)	35.652.932	24.193.899
administradores(ras)	9.467.591	10.331.113
<b>Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o salário-mínimo (nacional ou regional):</b>		
Diferença entre o menor salário pago pela empresa e o salário-mínimo (%)	170	159

**6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial****2013****2012**

Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa (%)	9.333	8.438		
Número total de acidentes de trabalho	0	0		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)		
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( ) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as) (X) Todos(as) + CIPA	( ) Direção e gerências ( ) Todos(as) os(as) empregados(as) (X) Todos(as) + CIPA		
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) Não se envolve ( ) Segue as normas da OIT (X) Incentiva e segue a OIT	( ) Não se envolve ( ) Segue as normas da OIT (X) Incentiva e segue a OIT		
A previdência privada contempla:	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)		
A participação nos lucros ou resultados contempla:	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)	( ) Direção ( ) Direção e gerências (X) Todos(as) os(as) empregados(as)		
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) Não são considerados ( ) São sugeridos (X) São exigidos	( ) Não são considerados ( ) São sugeridos (X) São exigidos		
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) Não se envolve ( ) Apoia (X) Organiza e incentiva	( ) Não se envolve ( ) Apoia (X) Organiza e incentiva		
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	Na empresa: 35.459 No Procon: N.D. Na Justiça: 179	Na empresa: 28.177 No Procon: N.D. Na Justiça: 213		
Percentual de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	Na empresa: 99,9 No Procon: 100 Na Justiça: 100	Na empresa: 99,4 No Procon: 100 Na Justiça: 100		
Montante de multas e indenizações a clientes determinado por órgãos de proteção e defesa do consumidor ou pela Justiça:	No Procon: N.D. Na Justiça: 23.000	No Procon: N.D. Na Justiça: 5.000		
Ações empreendidas pela entidade para sanar ou minimizar as causas das reclamações:	A empresa tem foco na melhoria da experiência do participante e trabalha com planos constantes de melhorias, que abrangem comunicação, simplificação de processos, novas funcionalidades e novos produtos.	A empresa tem foco na melhoria da experiência do participante e trabalha com planos constantes de melhorias, que abrangem comunicação, simplificação de processos, novas funcionalidades e novos produtos.		
Número de processos trabalhistas:				
movidos contra a entidade	0	0		
julgados procedentes	0	0		
julgados improcedentes	0	0		
Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da Justiça:	23.000	5.000		
Valor adicionado total a distribuir (R\$ mil):	588.669	536.689		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	em mil R\$	% sobre total	em mil R\$	% sobre total
Governo	293.674	49,89	272.801	50,83
Colaboradores(as)	39.122	6,65	35.218	6,56
Acionistas	157.967	26,83	155.336	28,94
Terceiros	23.784	4,04	4.365	0,81
Retido	74.122	12,59	68.969	12,85

**7 - Outras informações**

Cumpra esclarecer que 1) o número previsto no item "número total de reclamação e críticas de consumidores" compreende Procon e Justiça. Ressalta-se ainda que 100% das reclamações ou críticas são atendidas pela empresas, seja na esfera administrativa ou judicial. Com base na avaliação dos consultores jurídicos da empresa, as demandas foram classificadas como possíveis, não sendo, portanto, requerida provisão. A empresa não possui demandas trabalhistas. 2) Não foram considerados conselheiros no número de funcionários da companhia.

## Indicadores Internos - Colaboradores

	2009	% sobre FB	2010	% sobre FB	2011	% sobre FB
Alimentação	R\$ 5.027.520	0,57%	R\$ 7.269.423	0,59%	R\$ 9.143.819,42	0,56%
Saúde	R\$ 2.694.812	0,31%	R\$ 3.585.159	0,29%	R\$ 4.071.318	0,25%
Condução de Empregados	R\$ 3.052.133	0,35%	R\$ 3.903.819	0,32%	R\$ 4.778.939	0,29%
Auxílio Instrução	R\$ 153.573	0,02%	R\$ 278.854	0,02%	R\$ 339.950	0,02%
Capacitação e desenvolvimento profissional	R\$ 863.940	0,10%	R\$ 1.268.872	0,10%	R\$ 1.268.872	0,11%
Auxílio creche	R\$ 100.924	0,01%	R\$ 148.465	0,01%	R\$ 185.269	0,01%
Previdência privada	R\$ 625.317	0,07%	R\$ 627.012	0,05%	R\$ 699.198	0,07%

## Indicadores do Corpo Funcional

	2009	2010	2011
Nº de pessoas que trabalham na empresa	5.740	7.939	8.501
Nº de admissões no período	3.173	5.673	6.446
Nº de demissões e saídas no período	2.441	3.610	5.748
Nº de pessoas beneficiadas com o primeiro emprego	562	1.695	1.965
Nº de estagiários durante o período	12	19	18
Nº de pessoas não alfabetizadas	1		6
Nº de pessoas acima de 45 anos	854	1.028	1.189
Nº de mulheres que trabalham na empresa	3.859	5.647	5.975
Nº de negros que trabalham na empresa	79	111	181
Nº de pessoas com deficiência que trabalham na empresa	87	99	90

# GERAÇÃO DE RIQUEZA

## Demografia interna e rotatividade:

### Número de Colaboradores, por estrutura

	2012	2013
Lojas Próprias	995	1.071
Administrativo	784	838
Centros de Distribuição	612	572
Indústria	6.443	6.833
<b>Total</b>	<b>8.834</b>	<b>9.314</b>

### Número de Colaboradores, Por Faixa Etária

	2012	2013
Até 20 Anos	1.355	1.443
De 21 até 30 anos	3.293	3.379
De 31 até 40 Anos	2.079	2.225
De 41 até 50 Anos	1.561	1.618
Acima de 50 Anos	546	649
<b>Total</b>	<b>8.834</b>	<b>9.314</b>

### Número de Colaboradores, Por Gênero

	2012	2013
Masculino	2.584	2.639
Feminino	6.250	6.675
<b>Total</b>	<b>8.834</b>	<b>9.314</b>

### Número de admissões no ano, por estrutura

	2012	2013
Lojas Próprias	1.177	1.717
Administrativo	158	239
Distribuição	507	399
Indústria	2.924	3.330
<b>Total</b>	<b>4.766</b>	<b>5.685</b>

### Admissões, Por Faixa Etária

	2012	2013
Até 20 Anos	1.625	2.101
De 21 até 30 anos	2.102	2.318
De 31 até 40 Anos	733	897
De 41 até 50 Anos	263	315
Acima de 50 Anos	43	54
<b>Total</b>	<b>4.766</b>	<b>5.685</b>

### Admissões, Por Gênero

	2012	2013
Masculino	1.419	1.528
Feminino	3.347	4.157
<b>Total</b>	<b>4.766</b>	<b>5.685</b>

### Taxa de Rotatividade\*

	2012	2013
Lojas Próprias	109,00%	111,47%
Administrativo	16,33%	20,02%
Distribuição	50,43%	46,09%
Indústria	34,93%	33,95%

\*Porcentual de colaboradores demitidos no ano em relação ao total de colaboradores no mesmo período.

### Taxa de Rotatividade, Por Faixa Etária

	2012	2013
Até 20 Anos	30,14%	30,56%
De 21 até 30 anos	48,39%	45,38%
De 31 até 40 Anos	14,52%	16,50%
De 41 até 50 Anos	6,05%	6,24%
Acima de 50 Anos	0,91%	1,33%

### Rotatividade, Por Gênero

	2012	2013
Masculino	30,55%	28,33%
Feminino	60,45%	71,67%

**INSERIR NEOENERGIA S/A**



Respeitando os princípios da Declaração dos Direitos Humanos e seu próprio Código de Ética, a Neoenergia adota as melhores práticas em gestão de pessoas, valoriza a meritocracia e respeita a diversidade. A empresa não permite nenhum tipo de discriminação por razão de raça, cor, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais e não aceita qualquer manifestação de perseguição – física, sexual, psicológica, ideológica, moral

e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidante ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais.

Os processos de recrutamento e promoções são realizados de forma igualitária e dão oportunidades para homens e mulheres ocuparem diferentes funções na organização.

#### PROPORÇÃO DE SALÁRIO-BASE ENTRE HOMENS E MULHERES, POR CATEGORIA FUNCIONAL IGRI LA14I

Categoria	Salário homens / Salário mulheres
Executivos	106,9%
Analistas	125,8%
Técnicos	106,7%
Administrativos/operacionais	111,8%

#### COLABORADORES POR TIPO DE EMPREGO IGRI LA1I

	Coelba	Celpe	Cosern	Demais negócios <sup>(1)</sup>	Total
<b>Próprios</b>					
2010	2.541	1.676	746	132	5.095
2011	2.533	1.661	733	222	5.149
2012	2.516	1.694	737	697	5.644
<b>Contratados de prestadoras de serviço</b>					
2010	12.086	5.498	1.632	-	19.216
2011	12.445	5.813	1.782	-	20.040
2012	12.792	6.142	1.754	-	20.688
<b>Estagiários</b>					
2010	224	98	15	-	337
2011	216	105	38	-	359
2012	200	109	34	-	343
<b>Total</b>					
2010	14.851	7.272	2.393	132	26.648
2011	15.194	7.579	2.553	222	25.548
2012	15.508	7.945	2.525	697	26.675

#### NÚMERO DE EMPREGADOS POR REGIÃO, FUNÇÃO E GÊNERO IGRI LA1I

	Executivo	Analista	Administrativo	Técnico Operacional	Estagiário	Aprendiz	Total	
Rio de Janeiro								
Feminino	20	62	15	-	-	18	2	117
Masculino	21	59	10	25	-	12	2	129
Bahia								
Feminino	34	269	150	71	-	80	8	612
Masculino	119	451	228	808	364	97	54	2.121
Pernambuco								
Feminino	32	198	86	42	-	53	10	421
Masculino	103	218	111	508	359	55	15	1.369
Rio Grande do Norte								
Feminino	18	88	74	9	-	12	13	214
Masculino	64	82	63	127	207	17	12	572
São Paulo								
Feminino	-	1	1	1	-	-	-	3
Masculino	6	4	1	24	-	6	-	41

	Executivo	Analista	Administrativo	Técnico Operacional	Estagiário	Aprendiz	Total
<b>Goiás</b>							
Feminino	-	-	1	1	-	-	2
Masculino	1	4	1	16	-	-	22
<b>Ceará</b>							
Feminino	-	-	-	-	-	-	0
Masculino	1	1	6	-	-	2	10
<b>Paraná</b>							
Feminino	-	-	-	-	-	-	0
Masculino	1	1	7	-	-	2	11
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>1.438</b>	<b>754</b>	<b>1.632</b>	<b>930</b>	<b>354</b>	<b>5.644</b>
Feminino	104	618	327	124	-	163	1.369
Masculino	316	820	427	1.508	930	191	4.275

**TAXA DE ROTATIVIDADE IGRI LA2I**

Região	Rotatividade
Bahia	12,0%
Pernambuco	8,5%
Rio Grande do Norte	6,0%
Rio de Janeiro	22,7%
São Paulo	10,8%
Paraná	61,1%
Goiás	20,8%
Ceará	12,5%
<b>Total</b>	<b>10,5%</b>

Faixa etária	Rotatividade
Até 20 anos	117,6%
Entre 21 e 30	19,1%
Entre 31 e 40	8,1%
Entre 41 e 50	2,4%
Entre 51 e 60	11,5%
Mais de 60	37,1%
<b>Total</b>	<b>10,5%</b>

Gênero	Rotatividade
Feminino	13,5%
Masculino	9,6%
<b>Total</b>	<b>10,5%</b>

**INDICADORES DE DIVERSIDADE IGRI LA13I**

Por faixa etária	Homens		Mulheres		Total	
	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
<b>Até 30 anos</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	626	24,90%
Celpe	181	10,80%	75	4,50%	256	15,30%
Cosern	94	12,8%	48	6,50%	142	19,29%
<b>De 30 a 50 anos</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	1.110	44,10%
Celpe	763	45,70%	228	13,70%	991	59,40%
Cosern	287	39,0%	95	12,90%	382	51,90%
<b>Mais de 50 anos</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	780	31,00%
Celpe	360	21,60%	62	3,70%	422	25,30%
Cosern	163	22,1%	49	6,70%	212	28,80%
Por etnia	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
<b>Branços</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	453	18%
Celpe	ND	ND	ND	ND	1.097	64,84%
Cosern	204	27,58%	98	13,32%	302	40,90%
<b>Negros (pretos e pardos)</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	2.063	82%
Celpe	ND	ND	ND	ND	583	34,45%
Cosern	335	45,52%	92	12,50%	427	58,02%

Por etnia	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
<b>Amarelos</b>						
Coelba	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Celpe	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Cosern	3	0,41%	2	0,27%	5	0,68%
<b>Indígenas</b>						
Coelba	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Celpe	ND	ND	ND	ND	12	0,71%
Cosern	3	0,41%	0	0,00%	3	0,41%
Por grupos minoritários	Nº	Percentual	Nº	Percentual	Nº	Percentual
<b>Pessoas com deficiência</b>						
Coelba	ND	ND	ND	ND	58	2,30%
Celpe	ND	ND	ND	ND	55	3,25%
Cosern	12	2,20%	11	5,70%	23	3,10%

## Remuneração e benefícios

A Neoenergia monitora o mercado para assegurar aos colaboradores remuneração compatível à do seu setor de atuação na região trabalhada. O menor salário pago no Grupo equivale a 170,2% do salário mínimo do País.

**IGRI ECSI**

Além da remuneração e dos benefícios garantidos pela legislação, como vale-alimentação e vale-transporte, os colaboradores da Neoenergia, sejam eles de período integral ou parcial, ou ainda temporários, têm direito a participação nos lucros e resultados, planos de saúde hospitalar e odontológico pessoal e familiar, licença-maternidade de seis meses, auxílio-creche ou pré-escola, seguro de vida, auxílio-funeral. **IGRI LA3I**

O Grupo possui ainda planos de pensão e aposentadoria, cujos compromissos são provisionados com base em cálculo atuarial elaborado anualmente por atuário independente, de acordo com o método da unidade de crédito projetada, líquido dos ativos garantidores do plano, quando aplicável, sendo os custos correspondentes reconhecidos durante o período aquisitivo dos empregados, em conformidade com a Deliberação CVM nº 600, de 7 de outubro de 2009. Eventuais superávits com planos de benefícios a empregados também são contabilizados, reconhecidos até o montante provável de redução nas contribuições futuras da patrocinadora para estes planos.

O método da unidade de crédito projetada considera cada período de serviço como fato gerador de uma unidade adicional de benefício, que é acumulada para o cômputo da obrigação final. Ganhos e Perdas atuariais gerados por ajustes e alterações nas premissas atuariais dos planos de benefícios de pensão e aposentadoria e os compromissos atuariais relacionados ao plano de assistência médica são reconhecidos no resultado do exercício. **IGRI ECSI**

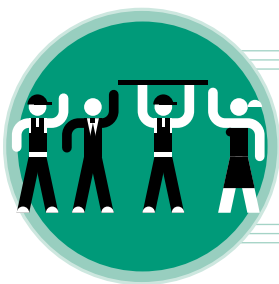
**INDICADORES DE SEGURANÇA IGRI LA7I**

## Saúde e segurança no trabalho

Todos os colaboradores e prestadores de serviço firmam compromisso com a Política de Saúde e Segurança de Trabalho da empresa, que estabelece permanente atenção aos riscos inerentes ao setor elétrico, aplicável a funcionários e às comunidades.

A Neoenergia segue as Normas Regulamentadoras (NRs) e adota como documento-base para contratação as Diretrizes de Saúde e Segurança para Empresas Prestadoras de Serviço (EPS), que preveem notificações e cancelamento de contrato em caso de descumprimento de normas. Dessa forma, endossa seu compromisso com a prevenção de acidentes, a construção e manutenção de instalações que assegurem a integridade física de todos (pessoal e comunidade) e que o padrão de serviço e controle de risco de acidentes e doenças ocupacionais das contratadas seja equivalente aos praticados pela própria companhia. Além disso, a política garante aos empregados próprios e terceirizados o direito de recusa e de interrupção de suas tarefas sempre que constatadas evidências de riscos graves e iminentes para sua saúde e segurança pessoal, ou para terceiros. **IGRI EU16I**

A gestão é realizada de forma contínua e integrada, envolvendo profissionais de Engenharia de Segurança e de Medicina do Trabalho, brigadas de incêndio, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) e comitês de segurança e saúde, que representam 100% dos empregados. Em 2012, a Coelba possuía 18 Cipas constituídas em consonância com a NR-5, com 154 colaboradores eleitos para compor essas comissões; a Celpe tinha oito Cipas e 103 cipeiros; e a Cosern contava com três comissões, compostas no total por 64 membros. A Cipa da Neoenergia Geração estava em processo de implantação em 2012. **IGRI LA6I**



## COLABORADORES



### COLABORADORES EM ATIVIDADES DE INSPEÇÃO E MANUTENÇÃO DE ATIVOS ELÉTRICOS

O Grupo Neoenergia começou o ano de 2013 com nova Missão, nova Visão e novos Valores, o que determinou a disseminação entre os colaboradores e teve forte impacto em todas as ações de gestão de pessoas. O tema Segurança – Colocamos a vida das pessoas em primeiro lugar – foi definido como o Valor número 1 do Grupo, o que reforçou o compromisso com a saúde e integridade física de colaboradores próprios, de empregados das empresas terceirizadas e da comunidade.

Os colaboradores também são um Valor do grupo, definido como Valorizar e inspirar as pessoas. Nesse sentido, a política de recursos humanos é pautada pela equidade e pela diversidade, com a valorização do mérito e do aprimoramento profissional. É mantida uma postura inclusiva, de respeito e oportunidades iguais, com programas permanentes de treinamento e desenvolvimento. Em 2013, um projeto que ajudou na consolidação da cultura corporativa foi a revisão da Intranet. Antes separada por empresa, agora todo o grupo utiliza uma plataforma única, a Intranet Neoenergia, na qual todos os colaboradores têm acesso às informações de todas as empresas do Grupo.



## Emprego

COLABORADORES POR TIPO DE EMPREGO <small>IGRI LA11</small>				
	2010	2011	2012 <sup>(1)</sup>	2013
Colaboradores próprios	5.095	5.149	5.236	5.149
Empregados de terceiros	19.216	20.040	22.623	21.360
Estagiários	337	359	371	443
<b>Total</b>	<b>24.648</b>	<b>25.548</b>	<b>28.230</b>	<b>26.952</b>

<sup>1</sup> Dados de 2012 ajustados

COLABORADORES POR TIPO DE EMPREGO <small>IGRI LA11</small>					
	Coelba	Celpe	Cosern	Demais negócios <sup>1</sup>	Total
<b>Próprios</b>					
2010	2.541	1.676	746	132	5.095
2011	2.533	1.661	733	222	5.149
2012	2.516	1.694	737	697	5.644
2013	2.488	1.656	736	269	5.149
<b>Contratados de prestadoras de serviço</b>					
2010	12.086	5.498	1.632	-	19.216
2011	14.727	5.813	1.782	-	21.360
2012	14.727	6.142	1.754	-	22.623
2013	13.566	6.145	1.649	-	21.360
<b>Estagiários</b>					
2010	224	98	15	-	337
2011	216	105	38	-	359
2012	200	109	34	-	343
2013	193	149	66	35	443
<b>Total</b>					
2010	14.851	7.272	2.393	132	26.648
2011	15.194	7.579	2.553	222	25.548
2012	15.508	7.945	2.525	697	26.675
2013	16.247	7.950	2.451	304	26.952

<sup>1</sup> Geração, transmissão, comercialização, holding

**5.149**  
colaboradores próprios

**21.360**  
contratados de prestadoras



CAPITAL HUMANO

NÚMERO DE EMPREGADOS POR REGIÃO, FUNÇÃO E GÊNERO [GRI LA1]

	Executivo		Analista		Administrativo		Técnico	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<b>Rio de Janeiro</b>								
Feminino	20	18	62	76	15	18	-	-
Masculino	21	23	59	70	10	12	25	24
<b>Bahia</b>								
Feminino	34	32	269	274	150	148	71	80
Masculino	119	117	451	456	228	224	808	794
<b>Pernambuco</b>								
Feminino	32	30	198	197	86	95	42	50
Masculino	103	95	218	222	111	113	508	491
<b>Rio Grande do Norte</b>								
Feminino	18	19	88	95	74	61	9	10
Masculino	64	59	82	94	63	65	127	127
<b>São Paulo</b>								
Feminino	-	-	1	-	1	-	1	-
Masculino	6	3	4	-	1	2	24	19
<b>Goiás</b>								
Feminino	-	-	-	1	1	-	1	1
Masculino	1	-	4	4	1	1	16	16
<b>Ceará</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	-	-
Masculino	1	1	1	-	6	1	-	6
<b>Paraná</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	-	-
Masculino	1	1	1	-	7	2	-	7
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>398</b>	<b>1.438</b>	<b>1.489</b>	<b>754</b>	<b>742</b>	<b>1.632</b>	<b>1.625</b>
<b>Feminino</b>	<b>104</b>	<b>99</b>	<b>618</b>	<b>643</b>	<b>327</b>	<b>322</b>	<b>124</b>	<b>141</b>
<b>Masculino</b>	<b>316</b>	<b>299</b>	<b>820</b>	<b>846</b>	<b>427</b>	<b>420</b>	<b>1.508</b>	<b>1.484</b>

**25,5%**  
**DE MULHERES**

integravam o quadro de pessoal

**2.707**  
**COLABORADORES**

atuavam no Estado da Bahia

**1.625**  
**TÉCNICOS**

trabalhavam em 2013



CAPITAL HUMANO

NÚMERO DE EMPREGADOS POR REGIÃO, FUNÇÃO E GÊNERO IGRI LA1

	Operacional		Estagiário		Aprendiz		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
<b>Rio de Janeiro</b>								
Feminino	-	-	18	19	2	1	117	132
Masculino	-	-	12	25	2	2	129	156
<b>Bahia</b>								
Feminino	-	-	80	73	8	15	612	622
Masculino	364	339	97	109	54	46	2.121	2.085
<b>Pernambuco</b>								
Feminino	-	-	53	78	10	29	421	479
Masculino	359	352	55	70	15	37	1.369	1.380
<b>Rio Grande do Norte</b>								
Feminino	-	-	12	30	13	14	214	229
Masculino	207	204	17	33	12	11	572	593
<b>São Paulo</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	3	-
Masculino	-	-	6	2	-	-	41	26
<b>Goiás</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	2	2
Masculino	-	-	-	1	-	-	22	22
<b>Ceará</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	0	-
Masculino	-	-	2	2	-	-	10	10
<b>Paraná</b>								
Feminino	-	-	-	-	-	-	0	-
Masculino	-	-	2	1	-	-	11	11
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>895</b>	<b>354</b>	<b>443</b>	<b>116</b>	<b>155</b>	<b>5.644</b>	<b>5.747</b>
<b>Feminino</b>	-	-	163	200	33	59	1.369	1.464
<b>Masculino</b>	930	895	191	243	83	96	4.275	4.283

**895**  
**PESSOAS**

tinham funções operacionais

**443**  
**ESTAGIÁRIOS**

trabalhavam no Grupo

**155**  
**APRENDIZES**

estavam contratados





CAPITAL HUMANO



**PROCESSOS DÃO  
OPORTUNIDADES  
IGUAIS PARA HOMENS  
E MULHERES**

### TAXA DE ROTATIVIDADE [GRI LA2]

ROTATIVIDADE	2012	2013
<b>Varição de quadro</b>		
Número de admitidos	599	409
Número de demitidos	544	426
Taxa de rotatividade – total	10,5%	8,1%
<b>Rotatividade por gênero</b>		
Homens	13,5%	7,8%
Mulheres	9,6%	9,2%
<b>Rotatividade por faixa etária</b>		
Até 20 anos	117,6%	59,4%
De 21 a 30 anos	19,1%	14,8%
De 31 a 40 anos	8,1%	5,2%
De 41 a 50 anos	2,4%	4,0%
De 51 a 60 anos	11,5%	8,4%
Mais de 60 anos	37,1%	13,1%
<b>Rotatividade por região</b>		
Bahia	12,0%	8,1%
Pernambuco	8,5%	7,0%
Rio Grande do Norte	6,0%	7,3%
Rio de Janeiro	22,7%	17,6%
São Paulo	10,8%	25,0%
Paraná	61,1%	5,0%
Goiás	20,8%	2,2%
Ceará	12,5%	6,3%

## Diversidade

Ao adotar as melhores práticas em gestão de pessoas, a Neoenergia valoriza a diversidade. Realiza processos de recrutamento e promoções de forma igualitária, dando oportunidades para homens e mulheres ocuparem diferentes funções. Nos termos do Código de Ética do Grupo, a empresa não permite qualquer tipo de discriminação por razão de raça, cor, sexo, ideologia, nacionalidade, religião ou qualquer outra condição pessoal, física ou social de seus profissionais. Além disso, repudia qualquer manifestação de perseguição – física, sexual, psicológica, ideológica, moral e de abuso de autoridade no trabalho ou quaisquer outras condutas que gerem um ambiente intimidante ou ofensivo aos direitos pessoais de seus profissionais.